

**PELAKSANAAN MANAJEMEN MUTU DALAM
PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK
GURU DI SMP NEGERI 2 SENGKANG
KABUPATEN WAJO**



Tesis

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam
pada Pascasarjana UIN Alauddin
Makassar

Oleh

KAMRI

NIM: 80300215037

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR
2017**

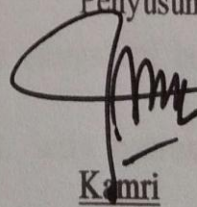
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KAMRI
NIM : 80300215037
Tempat Tanggal Lahir : Jolle Soppeng, 31 Desember 1975
Jur/Prodi/Konsentrasi : Dirasah Islamiyah/Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas/Program : Pascasarjana
Alamat : Jl. Dahlia Sengkang Kabupaten Wajo
Judul : Pelaksanaan Manajemen Mutu dalam Peningkatan
Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2
Sengkang Kabupaten Wajo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa tesis ini benar adalah hasil karya sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, September 2017
Penyusun,



Kamri

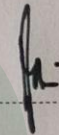
Nim: 80300215037

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul “Pelaksanaan Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo”, yang disusun oleh Saudara Kamri NIM: 80300215037, telah diujikan dan dipertahankan dalam Sidang Ujian Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Rabu, 30 Agustus 2017 Masehi, bertepatan dengan tanggal 8 Zulhijjah 1438 Hijriah, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang **Manajemen Pendidikan Islam** pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

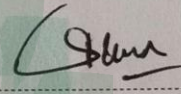
PROMOTOR:

Prof. Dr. H. Syahrudin, M. Pd

()

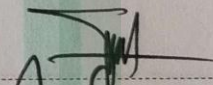
KOPROMOTOR:

Dr. Hj. St. Syamsudduha, M. Pd.


()

PENGUJI:

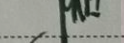
1. Dr. H. Kamaluddin Abu Nawas, M. Ag.

()

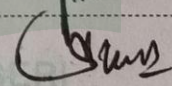
2. Dr. Hj. Musdalifah, M. Pd.I.

()

3. Prof. Dr. H. Syahrudin, M. Pd

()

4. Dr. Hj. St. Syamsudduha, M. Pd.

()

Makassar, 25 September 2017

Diketahui oleh:

Rektor Pascasarjana
UIN Alauddin Makassar,

Prof. Dr. Sabri Samin, M. Ag
NIP. 19561231 198703 1 022

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين, الصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى اله

وصحبه اجمعين, اما بعد.

Segala puji dan syukur hanya dipersembahkan kehadiran Allah swt. tuhan semesta alam, oleh karena berkat rahmat, taufik dan inayah-Nya, tesis yang berjudul ***“Pelaksanaan Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo”***, dapat diselesaikan untuk diajukan guna memenuhi syarat mendapatkan gelar magister dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam pada pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Selanjutnya shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad saw. beserta keluarga, sahabatnya dan kepada seluruh umat Islam yang shaleh dan shalehah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih terdapat berbagai kekurangan di dalamnya, untuk itu diharapkan kontribusi pemikiran yang bersifat membangun, dalam rangka perbaikan dan penyempurnaannya.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis mengalami berbagai kendala, namun berkat petunjuk dan bimbingan Allah swt. serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya tulisan ini dapat rampung sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Untuk maksud tersebut maka pada kesempatan ini, disampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

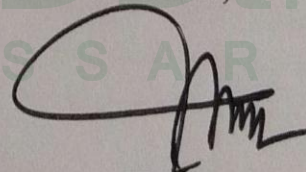
1. Rektor UIN Alauddin Makassar, Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si dan para Wakil rektor yang telah memimpin dan mengembangkan perguruan UIN Alauddin Makassar ini menuju universitas riset.
2. Prof. Dr. Sabri Samin, M. Ag selaku Direktur dan para Asisten direktur Pascasarjana UIN Alauddin Makassar yang telah mengarahkan dan memfasilitasi penulis menempuh pendidikan sampai penyelesaian tesis di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
3. Dr. H. Arifuddin Siraj, M.Pd sebagai ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang senantiasa mengarahkan dan membimbing penulis selama mengikuti studi sampai penyusunan tesis di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
4. Prof. Dr. H. Syahrudin, M. Pd sebagai Promotor, Dr. Hj. St. Syamsudduha, M. Pd sebagai Kopromotor, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan koreksi dan bimbingan dengan baik serta senantiasa memberikan motivasi agar tesis ini dapat diselesaikan. Kemudian penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada Dr. H. Kamaluddin Abunawas, M.Ag dan Dr. Hj. Musdalifah, M.Pd.I selaku tim penguji yang telah memberikan kritik, saran dan masukan untuk menyempurnakan tesis ini.
5. Para Guru Besar dan segenap dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu dan bimbingan ilmiahnya kepada mahasiswa.
6. Kepala Perpustakaan UIN Alauddin Makassar dan Pascasarjana UIN Alauddin beserta stafnya yang telah memberikan pelayanan untuk memperoleh literatur selama masa perkuliahan hingga selesainya penyusunan tesis ini.
7. Kepada Drs. Andi Bakti, M.Si selaku kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, para wakil kepala Sekolah, para pendidik dan tenaga kependidikan yang senantiasa membantu penulis selama melaksanakan penelitian.

8. Kepada Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Wajo yang telah memberikan sumbangsinya berupa keterangan untuk melengkapi data-data yang diperoleh di tempat peneliatian.
9. Kepada teman-teman mahasiswa angkatan 2017 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Alauddin Makassar serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini, semoga dapat menjadi amal ibadah di sisi Allah swt. Amin.

Akhirnya, semoga Allah swt. senantiasa meridhai semua amal dan usaha yang dilaksanakan dengan baik dan penuh kesungguhan serta keikhlasan karena Allah swt.

Wabillāhi Taufiq Walhidāyah,

Makassar, September 2017
Penulis,

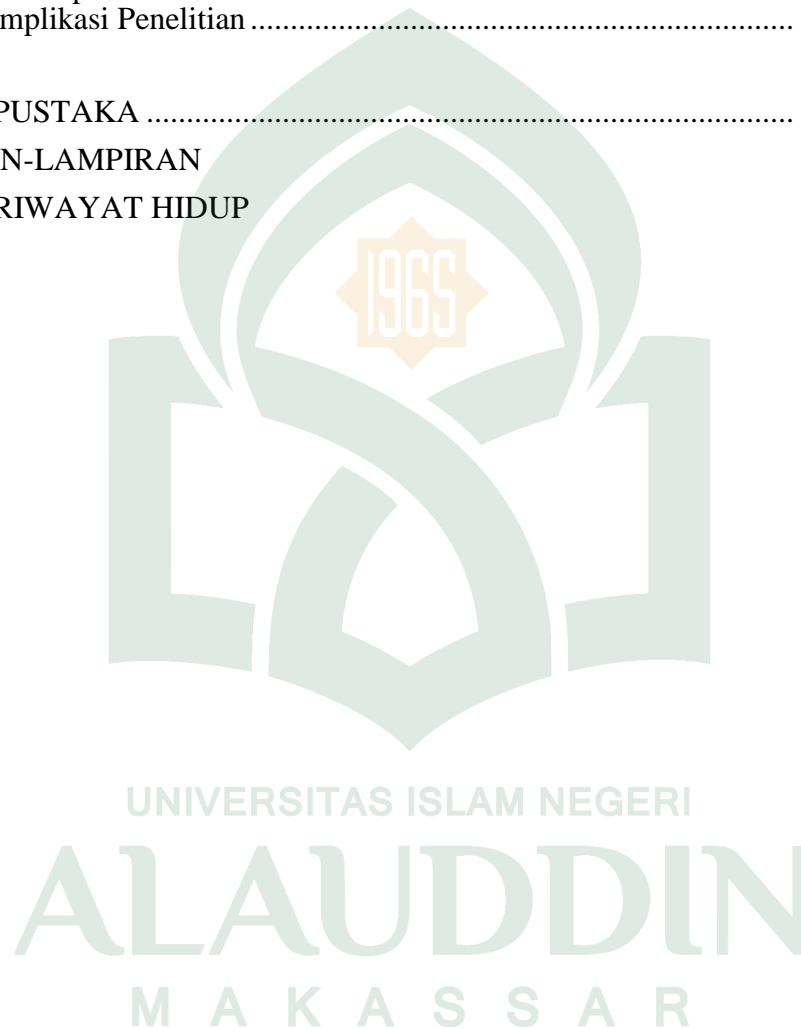


Kamri

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR TRANSLITERASI	ix
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus	11
C. Rumusan Masalah	12
D. Kajian Pustaka/Penelitian Terdahulu	13
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	17
BAB II TINJAUAN TEORETIS	
A. Manajemen Mutu	19
B. Kompetensi Pedagogik	53
C. Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Manajemen Mutu	61
D. Kerangka Konseptual	72
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	75
B. Pendekatan Penelitian	76
C. Sumber Data	77
D. Metode Pengumpulan Data	78
E. Instrument Penelitian	79
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	80
G. Pengujian Keabsahan Data	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	83
B. Pelaksanaan Manajemen Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo	88

C. Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo	106
D. Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo	122
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	128
B. Implikasi Penelitian	129
 DAFTAR PUSTAKA	 131
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Matriks Deskripsi Fokus Penelitian	12
Tabel 4.1 : Keadaan Tenaga Pendidik SMP Negeri 2 Sengkang	84
Tabel 4.2 : Keadaan Pegawai SMP Negeri 2 Sengkang	84
Tabel 4.3 : Keadaan Peserta Didik SMP Negeri 2 Sengkang	85



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Tanda	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Tanda	Nama
اِي	<i>fathah dan ya</i>	اي	a dan i
اُو	<i>fathah dan waw</i>	او	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَؤُلَ : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... آ...	<i>fathah dan alif atau ya</i>	a>	a dan garis di atas
ي	<i>Kasrah dan ya</i>	i>	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah dan waw</i>	u>	u dan garis di atas

Contoh:

مَات : *ma>ta*

رَمَى : *rama>*

قِيلَ : *qi>la*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Ta' marbūta>h*

Transliterasi untuk *ta' marbu>ṭah* ada dua, yaitu: *ta' marbu>ṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta' marbu>ṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbu>ṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbu>ṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfa>l*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madi>nah al-fa>dilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydi>d* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydi>d* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan

huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbana>*

نَجِّنَا : *najjai>na>*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِم : *nu“ima*

عُدُو : *‘aduwwun*

Jika huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَلِي : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِي : ‘Arabi> (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif* (ال) (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bila>du*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'muru>na*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'a>n* (dari *al-Qur'a>n*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi Zila>l al-Qur'a>n

Al-Sunnah qabl al-tadwa>n

Al-'Iba>ra>t bil 'umu>m al-lafẓ la> bi khuṣuṣ al-sabab

9. *Lafẓ al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muda>f ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *di>nulla>h* بِاللَّهِ *billa>h*

Adapun *ta' marbu>taḥ* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jala>lah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī raḥmatilla>h*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illa> rasu>l

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓi> bi Bakkata muba>rakan

Syahru Ramada>n al-laẓi> unzila fih al-Qur'a>n

Naṣīr al-Di>n al-Tu>sī

Abū Naṣr al-Farābi>

Al-Gazāli>

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu>

(bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu> al-Wali>d Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abu> al-Wali>d Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad
Ibnu)

Naṣr Hāmid Abu> Zai>d, ditulis menjadi: Abu> Zai>d, Naṣr Hāmid (bukan:
Zai>d, Naṣr Hāmi>d Abu>)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subhanahu wa ta'ala</i>
saw.	= <i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
r.a.	= radiyallahu anhu
HR.	= Hadis Riwayat
PTK	= Pendidik dan Tenaga Kependidikan
RI	= Republik Indonesia
LPTK	= Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan
TQM	= Total Quality Management
MBS	= Manajemen Berbasis Sekolah
SNP	= Standar Nasional Pendidikan
KTSP	= Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan
MMTP	= Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan
SDM	= Sumber Daya Manusia
PKG	= Penilaian Kinerja Guru
SKP	= Sasaran Kerja Pegawai
MGMP	= Musyawarah Guru Mata Pelajaran

ABSTRAK

Nama : Kamri
Nim : 80300215037
Program Studi : Dirasah Islamiyah
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pelaksanaan Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Tesis ini membahas mengenai Pelaksanaan Manajemen Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, yang jadi pokok masalah adalah: (1) Bagaimana pelaksanaan manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo? (2) Bagaimana kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo? (3) Upaya-upaya apa yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo? Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menjelaskan pelaksanaan manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. (2) Untuk mengungkapkan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. (3) Untuk menemukan upaya-upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

Jenis penelitian ini yaitu kualitatif. Lokasi penelitian di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Adapun pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan metodologi yang berupa pendekatan fenomenologis dan pendekatan keilmuan yang meliputi; pendekatan pedagogis dan pendekatan manajemen. Adapun metode dalam mengumpulkan data adalah wawancara mendalam, observasi, studi dokumentasi. Instrumen penelitian yaitu peneliti itu sendiri, pedoman wawancara dan pedoman observasi. Setelah data dikumpulkan kemudian dianalisis dengan melalui 3 tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data atau penarikan kesimpulan dan pengujian keabsahan data melalui kredibilitas, defendabilitas, konfirmabilitas dan transperabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sudah terealisasi tapi belum maksimal, karena masih ada unsur yang belum memenuhi syarat penelitian ini. *pertama*, analisis manajemen mutu SDM pada tahapan perencanaan, penempatan, pengembangan dan penilaian, perlindungan terhadap keselamatan kerja PTK serta terciptanya hubungan yang harmonis antar PTK telah terealisasi dengan baik. tapi masih ada tenaga administrasi yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. *Kedua*, guru-guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata sudah memiliki kompetensi pedagogik walaupun masih ada salah satu unsur yang belum diterapkan dengan baik, hal ini disebabkan karena keterbatasan sarana dan prasarana sekolah. Ditinjau dari pemahaman pendidik terhadap wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman pendidik terhadap peserta didik, bagaimana pendidik mengembangkan kurikulum/silabus, merancang pembelajaran dan kemampuan pendidik melakukan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi belajar, bagaimana pendidik mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya semuanya telah dilakukan dengan baik, namun pemanfaatan teknologi pembelajaran belum maksimal. *Ketiga*, Upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sudah terealisasi, pada hakikatnya dorongan sekolah kepada pendidik untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi akademik serta keelaluasaannya dalam menggunakan sarana dan prasarana telah berjalan secara maksimal, tapi di sisi lain sarana dan prasarana pembelajaran yang ada masih terbatas.

Implikasi dari penelitian ini adalah: (1) Penerapan manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi guru harus intens dilakukan dan menyeluruh. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian pesat menuntut manajemen mutu untuk dilaksanakan secara berkesinambungan sehingga mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan. (2) Melihat peran penting yang dimiliki oleh SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, maka penulis menyarankan kepada pihak sekolah agar senantiasa bekerjasama dengan Pemerintah Kabupaten Wajo serta komite sekolah untuk memerhatikan dan membantu pengadaan sarana dan prasarana sekolah. Seyogyanya diupayakan agar setiap ruangan memiliki fasilitas belajar yang memadai misalnya LCD, setiap pendidik mendapatkan 1 unit laptop untuk mengelolah dan menyediakan materi ajar. Karena dengan dukungan finansial, sarana dan prasarana, maka mutu pendidikan akan dapat tercapai dengan maksimal. Artinya untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka harus terlebih dahulu meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan melalui manajemen yang baik. (3) Sebagai seorang pendidik hendaknya berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya, harus bersifat proaktif dalam mencari informasi terkait dengan profesi yang ditekuni, sehingga makin meningkatkan wawasan keilmuannya.



ABSTRACT

Name : Kamri
Student's Reg. No. : 80300215037
Study Program : Islamic Education
Concentration : Islamic Education Management
Thesis Title : The Implementation of Quality Management in Improving
the Teachers' Pedagogical Competence in SMP Negeri 2
Sengkang, Wajo

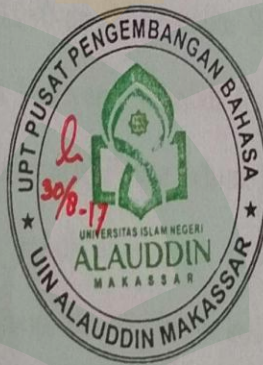
The study discussed the Implementation of Quality Management of Educators and Education Personnels in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo, the main problems were: (1) How is the implementation of quality management of educators and education personnels in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo? (2) How is the teachers' pedagogical competence in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo? (3) What efforts are made in improving the teachers' pedagogical competence in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo? The study was aimed at: (1) explaining the implementation of quality management of educators and education personnels in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo, (2) revealing the teachers' pedagogical competence in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo, (3) finding out the efforts to increase the teachers' pedagogical competence in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo.

The study was qualitative research conducted in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo using the methodological approach in the forms of phenomenological and scientific approaches including the pedagogical and management approaches. In-depth interview, observation, and documentation study were applied in collecting the data by employing the researcher himself, interview guides, and observation guidelines as research instruments. The collected data were then analyzed using three stages of data reduction, data presentation, and data verification or drawing conclusion which then testing the data validity through credibility, defendability, confirmability, and transperability.

The study results revealed that the quality management of educators and education personnels in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo had been realized yet not maximal, as there were still elements that had not met the requirements of this study. First, the analysis of the quality management of human resources in the planning, placement, development and appraisal phase, the protection of PTK work safety as well as the creation of harmonious relationship between PTK had been well realized. However, there were still administrative personnels who were not in accordance with their areas of expertise. Secondly, teachers in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo had the average pedagogical competence although there was still one element that had not been well applied, this was due to limited facilities and school infrastructure. Viewed from the educators' understanding on insights or educational foundations, the educators' understanding of learners, how educators develop curriculum/syllabus, designing learning and educators' ability to design educative and dialogue learning, learning evaluation, how educators develop learners to actualize the potentials, all had been well implemented. However, the utilization of learning technology had not been maximized. Third, the efforts to increase the teachers' pedagogical competence in SMP Negeri 2 Sengkang Wajo had been realized, in essence the school pushed the educators to improve their competence and academic qualifications and flexibility in using the facilities and infrastructure had been running optimally, but there were still limited aspects on other learning facilities and infrastructure.

The research implications were: (1) the implementation of quality management in improving the teachers' competence must be intense and comprehensive. Along with the progress of science and technology that so rapidly demanded the quality management to be implemented on an ongoing basis so as to

demand the quality management to be implemented on an ongoing basis so as to achieve the results as expected. (2) Considering the important role of SMP Negeri 2 Sengkang Wajo, the researcher recommended the school to always cooperate with the government of Wajo and school committee to pay attention and assist the procurement of school facilities and infrastructure. It should be strived so that each room had adequate learning facilities such as LCD, each educator got 1 unit of laptop to manage and provide teaching materials. By financial, facilities and infrastructure supports, the quality of education will be achieved with the maximum. This meant that to improve the quality of education, it must first improve the quality of educators and education personnels through good management. (3) An educator should strive to improve and develop competences his/her possesses, must be proactive in seeking information related to the occupied profession in order to increase the scientific insight.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah manajemen mutu dalam pendidikan masih tergolong baru dibandingkan dengan manajemen mutu dalam bidang ekonomi industri. Edwar Sallis mengatakan bahwa gerakan untuk menerapkan manajemen mutu dalam bidang pendidikan dimulai sejak tahun 1980-an di Amerika Serikat terbatas hanya dalam *colleges* dan pada tahun 1990-an beberapa sekolah formal Amerika Serikat mulai menyadari pentingnya manajemen mutu. Pasca tahun 1990-an gerakan manajemen mutu mulai bergerak ke Eropa untuk mengkaji kesenjangan antara kebutuhan industri dengan hasil-hasil pengajaran di sekolah-sekolah.¹ Globalisasi menjadikan teori manajemen mutu kemudian menjadi kebutuhan dalam mengelola lembaga-lembaga pendidikan hingga era persaingan jaminan mutu. Masyarakat, pemerintah, dan pengguna jasa pendidikan sangat membutuhkan lembaga pendidikan yang bermutu. Hal ini harus direspon oleh setiap lembaga pendidikan sekolah dan madrasah. Sebuah lembaga pendidikan yang tidak mampu bersaing dengan baik akan mengalami kemunduran dan ketertinggalan dari lembaga pendidikan yang lain.

Masalah mutu pendidikan kini sedang menjadi isu nasional, yang urgensinya tidak bisa diabaikan. Banyak aspek yang berkontribusi terhadap mutu pendidikan, namun studi tentang manajemen mutu di lingkungan sekolah masih jarang dilakukan, karena umumnya masih beranggapan bahwa pelaksana di lapangan tinggal melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman yang ada.

¹Deden Maqbullah, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam: Model Pengembang Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 1-2.

Telah banyak gagasan terlontar dari para pakar maupun birokrat untuk memperbaiki manajemen mutu sekolah dan mutu hasil pendidikannya, bahkan pada saatnya telah pula melahirkan berbagai kebijakan baru. Namun ketika dihadapkan pada realita di lapangan, ternyata upaya menempuh kebijakan baru tersebut tidak semudah yang dibayangkan. Setiap alternatif yang dilontarkan mengandung konsekuensi dan resiko yang bervariasi, malahan sering pula menimbulkan tantangan-tantangan baru.

Secara fungsional, pendidikan pada dasarnya ditujukan untuk menyiapkan manusia menghadapi masa depan agar hidup lebih sejahtera, baik sebagai individu maupun secara kolektif sebagai warga masyarakat, bangsa maupun antar bangsa. Bagi pemeluk agama, masa depan mencakup kehidupan di dunia dan pandangan tentang kehidupan hari kemudian yang bahagia.²

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, sertifikasi guru, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun nampaknya segala usaha tersebut belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Masyarakat masih membicarakan lulusan sekolah belum bermutu, malah dari segi moral tampaknya kian merosot. Kejujuran sangat kurang, sopan santun tidak ada, kurang disiplin, kurang bertanggungjawab, rasa malu sangat kurang, penyelewengan di mana-mana, sampai negara kita menjadi

²Umaedi, *Managemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 2001), h. 3.

negara nomor tiga terkorup di dunia. Ini semua adalah produk dan outcome yang diperoleh selama bersekolah.³

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan cara menyempurnakan sistem pendidikan. Upaya tersebut antara lain dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas) bab II pasal 3 disebutkan:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang *beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia*, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁴

Pengembangan, peningkatan, dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara holistik dan simultan, tidak boleh parsial walaupun mungkin dilakukan bertahap. Perbaikan sektor kurikulum, tenaga guru, dan fasilitas serta sarana pembelajaran, tidak akan membawa perubahan signifikan jika tidak disertai dengan perbaikan pola dan kultur manajemen yang mendukung perubahan tersebut.

Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreativitas guru tersebut. Demikian pula penambahan dan penguatan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak terlalu bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberi perhatian serius dalam optimalisasi pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam

³H. Buhari Alma, dkk, *Guru Profesional Menguasai, Metode dan Trampil Mengajar* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 124.

⁴Undang-Undang Republik Indonesia, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Cet. I; Jakarta: BP. Panca Usaha, 2004) h. 3.

proses belajar siswa. Manajemen memang merupakan sesuatu yang amat bermakna dalam perubahan menuju sebuah perbaikan.⁵

Peningkatan mutu pendidikan tampak mulai nyata walaupun belum dapat mengungguli negara-negara lain yang telah maju. Lahirnya berbagai Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang memberi penekanan akan pentingnya pendidikan, demikian seterusnya memasuki masa reformasi sampai sekarang, pemerintah telah berupaya keras memberikan perhatian spesifik terhadap dunia pendidikan sebagai indikator adanya landasan teoretis meningkatnya mutu pendidikan. Upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai kebijakan, antara lain dapat dilihat dengan disahkannya Undang-Undang RI Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah.⁶

Dari uraian tersebut di atas dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan mutu sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi bagaimana pelaksanaan manajemen mutu di sekolah tersebut. Namun demikian yang paling berperan dalam pelaksanaan manajemen mutu di suatu lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor yang memengaruhi kepemimpinannya. Disamping itu pendelegasian tanggungjawab supervisi kepadanya; kesadarannya terhadap fungsinya sebagai pemimpin pendidikan serta waktu yang dapat dipakai oleh kepala sekolah untuk menjalankan fungsi supervisi

⁵Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), h. 219.

⁶Undang-Undang RI Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, mengamanahkan kepada pemerintah daerah untuk lebih meningkatkan dunia pendidikan di daerahnya masing-masing, kabupaten dan kota di seluruh propinsi Indonesia. Lihat Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah* (Jakarta: CV. Novindo Pustaka Mandiri, 2000), h. 7.

adalah merupakan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kesempatan kepala sekolah untuk mengembangkan kepemimpinannya.⁷

Selain kepala sekolah, komponen yang mempunyai peran penting di sebuah lembaga pendidikan adalah guru. Guru mempunyai peranan utama dalam pelaksanaan pendidikan. Oleh karena itu di sebuah lembaga pendidikan harus memiliki guru-guru yang profesional sesuai dengan apa yang tercantum dalam Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pada Bab I Ketentuan Umum pada pasal 1 dinyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional⁸ dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁹

Berdasarkan hal tersebut guru memiliki fungsi, peran dan kedudukan yang harus diemban, sementara mereka dibatasi oleh tingkat kemampuan, sehingga tidak tertutup kemungkinan terjadinya konflik tugas disebabkan kurangnya kompetensi yang mereka miliki. Agar pengembang mutu guru lebih bermakna, maka pengembang tersebut harus menyentuh keutuhan tugas pokok dan fungsi guru. Aspek-aspek yang harus dikembangkan tersebut antara lain: penguasaan kurikulum, penguasaan materi, penguasaan metode mengajar, penguasaan teknologi pembelajaran, penguasaan penilaian hasil belajar, serta kemampuan melaksanakan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau wali kelas.

⁷Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Malang: Bina Aksara, 1982), h. 25.

⁸Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Lihat redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Guru dan Dosen* (UU RI No. 14 th. 2005) (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 3.

⁹Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Guru dan Dosen* (UU RI No. 14 th. 2005), h. 3.

Faktor penentu keberhasilan program pendidikan adalah adanya sumber daya guru yang berkualitas. Sumber daya guru merupakan potensi pokok yang perlu dikembangkan dalam rangka meningkatkan kemampuan profesional sesuai dengan kebutuhan instansi pendidikan, karena itu peningkatan mutu sekolah mempersyaratkan adanya guru yang profesional.

Secara umum, ada tiga tugas guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup; mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan; melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk kehidupan peserta didik. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme guru.¹⁰ Sebagai pengajar, guru dituntut mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar. Sebagai tenaga pengajar, setiap guru sebaiknya memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran.¹¹

Guru sebagai pendidik mempunyai posisi strategis, ia mempunyai pengaruh terhadap proses belajar mengajar peserta didik dan kualitas hasil belajar akan sangat ditentukan oleh kualitas pertemuan antara peserta didik dan guru. Setiap guru harus kreatif dan inovatif di dalam melaksanakan tugas kependidikannya. Tidak berlebihan kiranya, kalau dikatakan bahwa suatu sekolah sangat ditentukan oleh peranan guru di dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Seorang pendidik harus ahli dalam bidangnya, hal ini sejalan dengan firman Allah swt dalam QS. al-Isra'/17:36:

¹⁰Suyanto dan Asep Djihad, *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional* (Cet. II; Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013), h. 3.

¹¹Suyanto dan Asep Djihad, *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*, h. 4.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ...

Terjemahnya:

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui...”¹²

Menurut M. Quraish Shihab, ayat ini menjelaskan supaya kita melakukan apa yang Allah perintahkan dan menghindari apa yang tidak sejalan dengannya dan tidak mengikuti apa-apa yang kita tidak ketahui, tidak mengucapkan apa yang kita tidak ketahui, tidak mengaku tau apa yang kita tidak tau atau mendengar apa yang kita tidak dengar.¹³ Dari sinilah dapat dipahami bahwa seorang guru harus mengetahui segala sesuatu yang berhubungan dengan profesinya sebagai guru, dia harus mengetahui bagaimana cara mengajar atau mendidik dengan baik, agar dalam menyampaikan materi pembelajaran tidak mengada-ada dan seorang guru harus profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Hal ini juga dipertegas dengan Hadis Rasulullah saw:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا وَصَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ هَلِهِ
فَا نْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخارى)¹⁴

Artinya:

“Dari Abu Hurairah r.a. ia berkata: Rasulullah saw. bersabda: Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran”.

(HR. Bukhāri)

Hadis ini menjelaskan bahwa segala sesuatu urusan atau pekerjaan yang dikerjakan tanpa keahlian di dalamnya akan menyebabkan kehancuran, termasuk di

¹²Departemen Agama RI, *Al-Qur'a>n dan Terjemahnya* (CV. Kathoda, 2005), h. 286.

¹³M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan. Kesan dan Keserasian Al-Qur'a>n* (Volume 7; Tangerang: Lentera Hati, 2007), h. 472.

¹⁴Al-Ima>m Abi> Abdila>h Muḥammad Ibn 'Isma>'il Ibn Ibra>hi>m Ibn al-Mugi>rah Ibn Aḥmad, *Ṣaḥi>h al-Bukha>ri* (Juz 1; Jakarta: Darul al-Fikr, 1981), h. 21.

dalamnya pekerjaan seorang guru, guru harus betul-betul memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya, guru diharapkan memiliki beberapa kompetensi yang berhubungan dengan profesinya sebagai seorang guru, terutama guru harus memiliki kompetensi pedagogik.

Setiap usaha peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru akan memberi hasil dengan baik jika diikuti oleh kompetensi dan motivasi guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya sendiri. Asrorun Ni'am mengungkapkan bahwa upaya peningkatan kompetensi guru harus mendasarkan pada kemauan dan kemampuan guru. Artinya, guru tidak harus didikte dan diberi berbagai arahan dan instruksi. Oleh karena itu, perlu disusun standar profesional guru yang akan dijadikan acuan pengembangan mutu guru.¹⁵ Glickman dalam Bafadal menyebutkan aspek pada guru yang menentukan orientasi profesionalnya, yaitu komitmen guru, aspek tersebut harus melekat pada diri seorang guru, karena ia akan menentukan tipe guru tersebut dalam melaksanakan proses pembelajaran.¹⁶ Hal lain diungkapkan oleh Asrorun Ni'am, bahwa yang mengakibatkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru yakni kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, di antaranya rendahnya kemampuan untuk bekerja secara profesional.¹⁷

Kompetensi guru boleh dikata jauh dari harapan karena masih banyak guru-guru yang mengajar bidang studi yang bukan merupakan spesialisasi keilmuannya, bahkan banyak juga guru yang latar belakang pendidikannya non keguruan. Sehingga pembinaan tenaga guru diharapkan pada tingkat profesionalitas guru, baik substansi

¹⁵Ibrahim Bafadal & A. Imron, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Cet. I; Malang: Kerjasama FIP UM dan Ditjen-Dikdasmen. 2004), h. 51.

¹⁶Asrorun Ni'am Sholeh, *Membangun Profesionalitas Guru Analisis Kronologis atas Lahirnya UU Guru dan Dosen* (Cet. I; Jakarta: Elsas, 2006), h. 42.

¹⁷Asrorun Ni'am Sholeh, *Membangun Profesionalitas Guru Analisis Kronologis atas Lahirnya UU Guru dan Dosen*, h. 43.

ilmu dalam mata pelajaran yang dipegang ataupun kemampuan dan penguasaan metodologi. Hal ini merupakan persoalan pendidikan secara nasional yang masih dihadapi bangsa Indonesia sejak dulu sampai saat ini. Realitas tersebut merupakan permasalahan yang dihadapi dunia pendidikan.

Kompetensi guru pada umumnya cukup kompleks, sehingga baik dalam pendidikan prajabatan maupun selama berada dalam pekerjaannya dituntut sejumlah pengetahuan dan seperangkat keterampilan tentang jabatannya. Guru dituntut untuk melaksanakan berbagai tugas edukatif dan tugas administratif. Setiap guru memiliki kelebihan dan keterbatasan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ditentukan oleh latar belakang pengetahuan, keterampilan dan motivasinya. Kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dapat ditingkatkan melalui kompetensi dan supervisi secara teratur dan terencana.¹⁸

Kompetensi atau kemampuan terdiri dari pengalaman dan pemahaman tentang fakta dan konsep, peningkatan keahlian, juga mengajarkan perilaku dan sikap.¹⁹ Kompetensi juga merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditujukan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan (rasional) dalam upaya mencapai tujuan. Sebagai suatu profesi, terdapat

¹⁸Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam dari Paradigma Pengembangan, Manajemen, Kelembagaan Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran* (Cet. II; Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 17.

¹⁹Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Cet. I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 97.

sejumlah kompetensi yang sebaiknya dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.²⁰

Kompetensi guru terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya, hal ini dalam menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan dan kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan fungsi guru dalam memerhatikan perilaku peserta didik dalam belajar.²¹

Upaya pengembangan profesi guru sebenarnya telah banyak dilakukan oleh pemerintah, mulai dari pembaharuan LPTK yang mengarahkan pendidikan calon guru untuk penguasaan kompetensi tertentu, pembaharuan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU No. 20/2003), yang kemudian diikuti dengan penerbitan PP No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang salah satu isinya adalah tentang standar tenaga kependidikan, sampai perkembangan terakhir dengan diterbitkannya UU No. 14/2005 tentang guru dan dosen, yang menjadi dasar pijakan utama pengembangan profesionalisasi guru.²²

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa manajemen mutu di sebuah lembaga pendidikan sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kompetensi berbagai komponen yang ada di dalamnya, termasuk peningkatan kompetensi pedagogik guru. Kompetensi pedagogik sangatlah penting dalam meningkatkan mutu sebuah lembaga pendidikan.

²⁰Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika* (Cet. VIII; Yogyakarta: Grha Guru, 2012), h. 29.

²¹Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, h. 98.

²²H.M. Sulthon Masyhud, *Manajemen Profesi Kependidikan* (Cet. I; Jember: Kurnia Kalam Semesta, 2014), h. 2-3.

Dari sinilah penulis tertarik melakukan penelitian tentang manajemen mutu dalam hubungannya dengan peningkatan kompetensi pedagogik guru. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo selama ini telah menerapkan manajemen mutu namun belum begitu maksimal, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat adanya salah satu komponen yang belum berfungsi sebagaimana mestinya yaitu dalam hal penempatan pegawai, dan masih ada guru-guru yang belum mempunyai kompetensi yang cukup khususnya kompetensi pedagogik.

B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

Agar supaya dalam penulisan tesis ini terarah maka penulis perlu memberikan fokus penelitian yang dapat menjadi acuan dalam penulisan tesis ini. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu:

- a. Manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang meliputi; Perencanaan SDM melalui proses seleksi berdasarkan pada standar kerja yang dibutuhkan, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pengembangan dan penilaian yang dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai, kompensasi dan perlindungan untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi pegawai, dan hubungan kepegawaian yang merupakan usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai dan melakukan bimbingan.
- b. Kompetensi pedagogik guru yang meliputi; pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi

belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- c. Upaya-upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru yang meliputi; rekrutmen guru, pendidikan dan latihan, monitoring, supervisi, dan sertifikasi.

2. Deskripsi Fokus Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka dapat dideskripsikan bahwa penelitian ini lebih menekankan pada penemuan segi-segi pelaksanaan manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Untuk lebih jelasnya, diperlukan rincian deskripsi fokus penelitian, yang dapat digambarkan dalam sebuah matriks lengkap dengan uraian masalah yang akan diteliti, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Matriks Deskripsi Fokus Penelitian

No	Fokus Penelitian	Uraian Fokus
1	Pelaksanaan manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan SDM - Penempatan pegawai - Pengembangan dan penilaian - Kompensasi dan perlindungan - Hubungan kepegawaian
2	Kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo	<ul style="list-style-type: none"> - Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan - Pemahaman terhadap peserta didik - Pengembangan kurikulum/silabus - Perancangan pembelajaran - Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis - Pemanfaatan teknologi pembelajaran - Evaluasi belajar - Pengembangan peserta didik
3	Upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo	<ul style="list-style-type: none"> - Rekrutmen guru - Pendidikan dan latihan - Monitoring dan supervisi - Sertifikasi

C. Rumusan Masalah

Berdasar dari uraian latar belakang dan fokus penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini tentang bagaimana pelaksanaan manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Agar penelitian ini dapat terarah dan sistematis, maka pokok masalah yang telah ditetapkan dirinci dalam tiga sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo?
2. Bagaimana kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo?
3. Upaya-upaya apa yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo?

D. Kajian Pustaka/Penelitian Terdahulu

Dari berbagai literatur kepustakaan berupa disertasi, tesis, dan jurnal atau hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, ditemukan beberapa karya ilmiah yang memiliki korelasi dengan apa yang penulis lakukan.

Tulisan Luk-luk Nur Mufidah berjudul *Aktualisasi TQM dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di lembaga Pendidikan Islam*, menjelaskan bahwa pendidikan yang berorientasi pada mutu (*Quality Oriented*), yang paling banyak berperan adalah pendidik (guru) dalam upaya menyiapkan peserta didik yang berkualitas dan bermutu dalam berbagai aspek, baik dalam aspek keilmuan, keahlian dan keterampilan serta aspek perilaku, oleh karena itu menjadi guru profesional, hendaknya memiliki dua kategori, yaitu *capability* dan *loyalty* artinya guru harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik dan skill tentang mengajar yang baik, mulai dari perencanaan, implementasi sampai evaluasi dan memiliki loyalitas keguruan yakni loyal kepada tugas-tugas keguruan yang tidak semata-mata hanya di dalam kelas, tapi sebelum dan sesudah di kelas.²³ Dalam tulisan ini membahas tentang

²³Luk-Luk Nur Mufidah, *Aktualisasi TQM dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Gramedia, 2010), h. 95-96.

manajemen mutu dalam peningkatan profesionalisme guru, sedang penulis membahas tentang manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru.

Kalbi Jafar dalam penelitiannya di Madrasah Aliyah DDI Taqwa Pare-pare meneliti tentang penerapan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dalam pengembangan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah DDI takwa Pare-pare, dalam penelitiannya menemukan bahwa fungsi manajemen memiliki peran dalam proses pembinaan kompetensi profesional pendidik. Namun hal tersebut harus berada di bawah arahan kepala sekolah sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan dan didukung dengan adanya keterlibatan pendidik.²⁴ Yang menjadi pembahasan dalam tesis Kilbi Jafar mengkhusus pada kompetensi profesional guru, sementara penulis membahas kompetensi pedagogik guru.

Sudirman dalam penelitiannya meneliti tetang *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep*. Secara sepintas, penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, walaupun lokasi penelitiannya berbeda. Namun bila dicermati masalah yang diteliti oleh Sudirman dalam tesisnya tersebut banyak perbedaan dengan tesis penulis. Pada intinya Sudirman meneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi implementasi manajemen mutu terpadu pada MAN Pangkep dan upaya yang dilakukan kepala MAN Pangkep untuk meningkatkan kualitas keluarannya,²⁵ sementara dalam tesis ini meneliti pelaksanaan manajemen mutu

²⁴Kalbi Jafar, Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Pendidikan dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Madrasah Aliyah DDI Takwa Pare-pare, *Tesis* (Makassar: PPs UIN Alauddin Makassar, 2014). 8.

²⁵Sudirman, *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) pada Sekolah Aliyah Negeri Pangkep*, *Tesis* (Makassar: Program Pascasarjana UMI, 2007), h. 53.

dalam peningkatan kompetensi pedagogik di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dan penelitiannya bukan saja ditujukan pada kualitas keluarannya, tetapi juga kualitas pengelola pendidikan, kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi sekolah tersebut. Dengan demikian, ditemukan perbedaan masalah yang diteliti, namun tetap ada hubungannya karena sama-sama meneliti manajemen mutu, dan dengan lokasi penelitian yang berbeda.

Normawati dalam penelitiannya tentang manajemen mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Mode Palu menggambarkan tentang bagaimana mutu pendidikan sesuai dengan indikator standar nasional pendidikan dengan berdasarkan dari sisi sumber daya manusia, kurikulum, sarana dan prasarana serta metode pengelolaan keuangan. Demikian juga dari sisi faktor pendukung dan penghambat penerapan indikator tersebut.²⁶ Dalam penelitian ini Normawati membahas bagaimana manajemen dalam meningkatkan kompetensi secara umum, sedang penulis membahas tentang manajemen mutu dalam hubungannya dengan peningkatan kompetensi paedagogik guru.

Hasnah meneliti tentang Peranan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Mutu Pendidikan di MA DDI Tinambung Polewali Mandar, meniscayakan keterlibatan kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan. Terutama dalam hal hubungan kepala madrasah dengan pendidik yang berkaitan dengan disiplin kerja dan membangun pencitraan dengan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat.²⁷ Penelitian yang dilakukan disini lebih banyak membahas peranan kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di MA DDI Tinambung Polewali Mandar,

²⁶Normawati, Manajemen Mutu Pendidikan (Studi Kasus Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Mode Palu), *Disertasi* (Makassar: PPs UIN Alauddin Makassar, 2015). h. 163.

²⁷Hasnah, Peranan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Mutu Pendidikan di MA DDI Tinambung Polewali Mandar, *Tesis* (Makassar: PPs UIN Alauddin Makassar, 2014). h. 32.

sedangkan dalam tesis ini penulis lebih banyak membahas tentang manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah yang penulis teliti.

Selain hasil penelitian dalam bentuk tesis dan disertasi yang disebutkan di atas, tentu masih ada lagi karya ilmiah lainnya berupa literature pokok yang obyek kajian dan penelitiannya memiliki hubungan dengan penelitian penulis dalam tesis ini. Tesis atau karya ilmiah yang dimaksud, serta hasil penelitian sebelumnya yang telah disebutkan tadi banyak memberi ilustrasi kepada penulis dalam meneliti tentang pelaksanaan manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

G. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menjelaskan pelaksanaan manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.
- b. Mengungkapkan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.
- c. Menemukan upaya-upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Ilmiah, yakni sebagai sumbangsi pengetahuan bahwa manajemen mutu pendidikan dan tenaga kependidikan sangat penting artinya bagi setiap lembaga pendidikan. Karena itu, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pemikiran yang signifikan bagi kalangan SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dan lembaga pendidikan lainnya untuk senantiasa mengimplementasikan manajemen mutu tersebut.

- b. Kegunaan praktis, yakni sebagai bahan masukan bagi SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo untuk segera mengambil langkah-langkah strategis operasional dalam rangka lebih meningkatkan pengelolaan manajemen mutu pada sekolah sesuai dengan dinamika, serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.



BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Manajemen Mutu

1. Pengertian Manajemen Mutu

Manajemen mutu merupakan dua kata yang mempunyai arti berbeda, yaitu manajemen dan mutu. Menurut kamus bahasa Indonesia secara etimologi manajemen berarti pengelolaan usaha, sedangkan mutu berarti kualitas atau nilai. Jadi manajemen mutu dapat diartikan sebagai pengelolaan kualitas. Sedangkan secara terminologi manajemen mutu dapat dipahami sebagaimana yang dipaparkan oleh beberapa ahli. Untuk memperoleh pemahaman tentang manajemen mutu, penulis menguraikan pengertiannya satu persatu berdasarkan pendapat para ahli manajemen.

a. Manajemen

Pengertian manajemen menurut asal katanya. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris dari kata kerja *to manage* yang berarti *to direct, to control, to carry on, to cope with, to direct affairs, to seccred*. Jadi manajemen berarti *the act of managing, administration, body of directors controlling, bussiness*.¹ Apabila dilihat dari asal katanya, maka manajemen dapat berarti memimpin, memberi petunjuk, menyelamatkan, tindakan memimpin, mengarahkan atau mengatur. Mengatur dalam bahasa arab dikenal dengan istilah **يُدَبِّرُ** (*Yudabbiru*) sebagaimana yang terdapat pada firman Allah swt. dalam Qs. As-Sajdah/ 32: 5 yang berbunyi:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

¹John Gage Allee, *Websters Dictionary* (Chicago, Wilcox & Folt Book Company, 1983), h. 228.

Terjemahnya:

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.²

Definisi manajemen telah banyak dikemukakan oleh para peneliti. Hal itu tentu saja disebabkan oleh latar belakang berbagai macam disiplin keilmuan yang mereka geluti. Sehingga tidak menutup kemungkinan adanya unsur-unsur tertentu yang lebih diutamakan. Oleh karena itu, definisi tentang manajemen mutu terus berkembang seiring dengan semakin bertambahnya pengalaman seseorang tentang ilmu manajemen.

G.R. Terry dalam merumuskan proses pelaksanaan manajemen bahwa :

Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources (Manajemen adalah proses yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya).³

Robert Kreitner memberikan rumusan manajemen yang menyatakan bahwa:

Management is the process of working and through others to achieve organizational objectives in a changing environment central to this process is the effective and efficient use of limited resources. (manajemen merupakan proses kerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah. Proses ini berpusat pada penggunaan secara efektif dan efisien terhadap sumber daya yang terbatas).⁴

Sedangkan menurut Mary Parker Follet dalam Hasanuddin Rahman, dia mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang

²Departemen agama RI., *al-Qur'an dan terjemahnya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2005), h. 586.

³George R. Terry, *Principle of Management* (6th Edition; Georgetown: Richard D. Irwing Inc. , 2002), h. 4.

⁴Robert Kreitner, *Management* (4th Edition; Boston: Houghton Mifflin Company, 1989), h. 9.

lain.⁵

Dari beberapa definisi manajemen yang diungkapkan para ahli di atas memiliki kesamaan dan perbedaan. Kesamaannya adalah masing-masing mengungkapkan bahwa manajemen itu adalah bagaimana mencapai tujuan suatu organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun perbedaannya adalah; G.R. Terry memberikan pengertian pada segi pelaksanaan manajemen tersebut, sedangkan Robert Kreitener memandang bahwa manajemen itu adalah bagaimana supaya orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya, adapun Mary Parker Follet menganggap bahwa manajemen itu adalah suatu seni dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Mutu

Pengertian mutu memiliki variasi sebagaimana diinterpretasikan oleh masing-masing pihak. Produsen dan konsumen akan memiliki sudut pandang yang berbeda terhadap mutu barang/jasa. Perbedaan pemahaman terhadap mutu dipengaruhi oleh orientasi masing-masing pihak. Namun yang dapat dijadikan sebagai benang merah antara pihak produsen dan konsumen adalah kepuasan. Jadi Barang/jasa dapat dianggap bermutu jika dapat memberi kepuasan kepada pelanggan dan produsen.

Istilah mutu dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* mengandung arti ukuran baik untuk suatu benda, kadar, taraf atau derajat, untuk kependidikan adalah derajat kecerdasan, kualitas, meningkatkan pendidikan.⁶ Selanjutnya kata

⁵Hasanuddin Rahman, *Manajemen Fit & Proper Test* (Yogyakarta; Pustaka Wijaya Tama, 2004), h. 2.

⁶Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 604.

mutu dalam *Kamus Ilmiah Populer*, berarti kualitas, derajat atau tingkat.⁷ Sejalan dengan itu, menurut Garvin mutu atau kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan.⁸ Daulat Tampubolon mengartikan mutu sebagai paduan sifat-sifat produk, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan langsung atau tidak langsung baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat, masa kini dan masa depan.⁹

W. Edwar Deming yang dikutip Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI mengemukakan bahwa mutu meniscayakan adanya tujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan sekarang dan masa yang akan datang. Secara tegas Deming menekankan pentingnya pencegahan daripada memperbaiki kerusakan.¹⁰ Artinya pemeliharaan terhadap mutu lebih utama, karena berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa penyebab kegagalan mutu terdiri dari penyebab umum yang merupakan kegagalan sistem yang berkaitan dengan proses internal lembaga dan penyebab khusus yang merupakan gangguan komponen sistem yang bervariasi.

Menurut Deming yang dikutip dalam Tim Dosen menyatakan bahwa ada 14 prinsip mutu yang harus dimiliki oleh organisasi/perusahaan untuk meningkatkan mutu antara lain: a) Menciptakan konsistensi tujuan untuk

⁷Pius A. Partanto dan M Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya : Arkola, 2004), h. 505.

⁸S. Nasution, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah* (Jakarta: Depdikbud, 2005), h. 93.

⁹Daulat P. Tampubolon, *Perguruan Tinggi Bermutu : Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Abad ke-21* (Cet. I; Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 108.

¹⁰Tim Dosen Administraasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Cet. V; Bandung: Alfabet, 2012), h. 294.

pengembangan produk dan jasa dengan adanya tujuan suasana bisnis yang kompetitif, b) Adopsi filosofi baru, c) Menghentikan ketergantungan pada adanya inspeksi dan diganti dengan upaya pencapaian mutu, d) Menghentikan anggapan bahwa penghargaan dalam bisnis terletak pada harga, e) Peningkatan sistem layanan dan produksi secara terus-menerus guna peningkatan mutu dan produktifitas, f) Pelatihan dalam pekerjaan, g) Kepemimpinan lembaga, h) Menghilangkan rasa takut, i) Hilangkan penghalang antara departemen dan biro, j) Mengurangi slogan peringatan-peringatan dan target serta mengganti dengan pemantapan metode dalam meningkatkan mutu, k) Kurangi standar kerja yang menentukan kuota berdasarkan jumlah, l) Hilangkan penghambat yang dapat merampas hak asasi manusia untuk merasa bangga dengan kecakapan kerjanya, m) Lembagakan suatu program pendidikan dan pengembangan diri yang penuh semangat, n) Setiap orang dalam lembaga bekerja sama dalam mendukung proses transformasi.¹¹

Joseph M. Juran yang dikutip oleh Rudi Prihantoro mengemukakan bahwa mutu merupakan kemampuan dalam spesifikasi yang diinginkan dan memberikan kesesuaian untuk pemakai (*fitness for use*).¹² Dalam hal ini mutu berorientasi pada pemanfaatan barang/jasa yang sesuai dengan harapan konsumen.

Menurut Joseph M. Juran yang dikutip oleh Ross mengatakan bahwa ada 10 langkah dalam meningkatkan mutu, yaitu: a) *Build awareness of opportunities to improve* (membangun kepedulian untuk perbaikan/peningkatan), b) *Set goals for improvement* (menentukan tujuan-tujuan untuk peningkatan), c) *Organize to reach goals* (mengorganisasikan untuk mencapai tujuan), d) *Provide training* (menyelenggarakan pelatihan), e) *Carry out projects to solve problems* (mendorong pembangunan pemecahan masalah), f) *Report progress* (melaporkan perkembangan), g) *Give recognition* (memberikan pengakuan), h) *Communicate results* (mengkomunikasikan hasil-hasil), i) *Keep score* (mencari nilai), j) *Maintain momentum by making annual improverment part of the reguar systems and process of the company* (menjaga momentum dan membuat peningkatan tahunan sebagai bagian dari sistem dan proses regular perusahaan).¹³

¹¹Tim Dosen Administraasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, h. 297.

¹²Rudi Prihantoro, *Konsep Pengndalian Mutu* (Cet. I; Bandung: Remaja Rodakarya, 2012), h. 42.

¹³Joel E. Ross, *Total Quality Management; Text, Cases and Readings* (USA: St. Lucie Press, 1993), h. 3.

Philip B. Crosby yang dikutip oleh Suryadi mengatakan bahwa mutu merupakan suatu kultur yang dibangun secara hati-hati yang menjadi struktur utama terhadap gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuan dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan pelanggan.¹⁴

Mutu menjadi hal mutlak yang harus ada dan memiliki karakter tersendiri dalam memenuhi setiap kebutuhan pelanggan, mutu menjadi jaminan terhadap kepuasan *stakeholders* baik dalam memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder, demikian pula dengan barang dan jasa semua harus memenuhi kriteria standar mutu yang diharapkan oleh pelanggan, sehingga selaku produsen harus mampu membaca keinginan dari *stakeholders*, meskipun secara keseluruhan tidak dapat terpenuhi, tapi setidaknya diusahakan yang terbaik dengan menyeimbangkan pelayanan dan penyediaan barang.

Keseimbangan tersebut diharapkan dapat mengisi hal yang menjadi kekurangan, misalnya; penyediaan barang kurang, maka tingkat pelayanan diusahakan yang terbaik, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian pelanggan tidak akan terlalu kecewa dengan kondisi yang ada. Jadi penulis secara sederhana mengartikan mutu sebagai pemenuhan harapan *stakeholders* melalui strategi yang efektif dan efisien sebagai bentuk tujuan dari suatu lembaga.

Dari definisi manajemen dan mutu tersebut, maka manajemen mutu dapat dipahami sebagai keseluruhan aktivitas dari fungsi-fungsi manajemen yang menentukan kebijaksanaan mutu, tujuan dan tanggungjawab. Fungsi-fungsi

¹⁴Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi* (Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2011), h. 34.

manajemen tersebut terimplementasikan dalam bentuk perencanaan mutu, pelaksanaan mutu, dan pengendalian mutu.¹⁵

Manajemen mutu dalam pendidikan telah dinyatakan oleh Sallis, bahwa:
*“Quality Management is about creating a quality culture where the aim of every member of staff is to delight their customer, and where the structure of their organization allows to do so”*¹⁶

Mengandung pengertian bahwa manajemen mutu (*Quality Management*) berhubungan dengan penciptaan budaya kualitas, di mana guru dan staf berusaha menyenangkan hati pelanggan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menyenangkan konsumen berarti terpenuhinya semua kebutuhan sesuai dengan harapan. Seiring dengan probabilitas zaman dan perkembangannya berbagai kebutuhan manusia, maka manajemen mutu harus seiring dengan perkembangan zaman, karena itu menuntut perbaikan mutu secara berkesinambungan, dengan harapan dapat memberikan kepuasan pada para pelanggan sesuai dengan tuntutan zaman yang terus berkembang.

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas yang diinginkan dengan didasarkan pada kepuasan pelanggan, maka diperlukan strategi penerapan manajemen mutu yang tepat agar tujuan yang telah direncanakan tercapai secara maksimal.

Untuk bisa menyenangkan konsumen atau pelanggan dalam pendidikan maka perlu perbaikan sekolah yang mungkin dilakukan secara lebih kreatif dan konstruktif, dan yang paling penting adalah bagaimana mutu dalam programnya dapat mengubah

¹⁵Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Prktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 23.

¹⁶Sallis, *Total Quality Manageman in Education*. Ali bahasa Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi (Yogyakarta: IRCISOD, 2006), h. 13.

kultur sekolah agar peserta didik dan orang tuanya menjadi tertarik dengan adanya inovasi yang ditimbulkan oleh manajemen mutu.

Teori manajemen mutu (*quality manajement*) telah banyak diterapkan di berbagai bidang, antara lain: industri dan akademik, produksi dan jasa, profit dan non profit, baik organisasi besar maupun kecil. Hadirnya manajemen mutu telah mendorong anggota dalam organisasi tersebut untuk sibuk dan bergerak menuju pencapaian mutu. Deming merupakan tokoh kunci yang memberikan kontribusi pada percepatan revitalisasi ekonomi Jepang setelah perang duna ke II melalui manajemen mutu. Yosida menyoal tentang manajemen mutu yang telah diterapkan di Jepang tersebut untuk kemudian diterapkan di Amerika Serikat yang hasilnya tidak sebaik di Jepang. Bahkan metode manajemen Deming banyak diterapkan dalam perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat. Manajemen mutu memiliki fokus pada kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, berbagai strategi dilakukan agar para pelanggan mendapatkan tingkat kepuasan yang sempurna sesuai yang diharapkan. Adanya kepuasan seringkali menjadi ukuran sukses tidaknya dalam manajemen suatu organisasi.

2. Manajemen Mutu Pendidikan

Berbicara tentang manajemen di sebuah lembaga pendidikan tidak bisa lepas dari manajemen pendidikan itu sendiri. Ditinjau dari garapan manajemen pendidikan,

B. Suryosubroto dalam Ridwan Idris menyebutkan:

Ada delapan obyek garapan manajemen pendidikan, yaitu: (1) Manajemen kurikulum, (2) Manajemen kesiswaan, (3) Manajemen personalia (4) Manajemen sarana dan prasarana pendidikan, (5) Manajemen tatalaksana

sekolah, (6) Manajemen keuangan, (7) Pengorganisasian sekolah, (8) Hubungan sekolah dengan masyarakat.¹⁷

a. Manajemen kurikulum

Manajemen kurikulum merupakan salah satu kegiatan utama dari manajemen di sekolah. Aktivitas manajemen kurikulum ini diarahkan pada pencapaian tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Kegiatan manajemen kurikulum ini, terdiri atas beberapa tahap perencanaan yaitu: tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, selanjutnya pengendalian.¹⁸ Manajemen kurikulum adalah sebagai suatu sistem pengelolaan kurikulum yang kooperatif, komprehensif, sistemik, dan sistematis dalam rangka mewujudkan ketercapaian tujuan kurikulum. Dalam pelaksanaannya, manajemen kurikulum harus dikembangkan sesuai dengan konteks Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Oleh karena itu otonomi yang diberikan pada lembaga pendidikan atau sekolah dalam mengelola kurikulum secara mandiri dengan memprioritaskan kebutuhan dan ketercapaian sasaran dalam visi dan misi lembaga pendidikan atau sekolah tidak mengabaikan kebijaksanaan nasional yang telah ditetapkan.¹⁹

b. Manajemen kesiswaan

Manajemen kesiswaan merupakan salah satu bidang operasional pendidikan. Manajemen kesiswaan adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk sampai dengan

¹⁷Ridwan Idris, *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah* (Makassar: Alauddin University Press, 2012) h. 15.

¹⁸St Syamsudduha, *Governance dalam Manajemen Pendidikan* (Gowa: Alauddin University Perss, 2014), h. 106.

¹⁹Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Bandung: Rajawali Pers, 2008), h. 3.

keluarnya peserta didik tersebut menjadi alumni. Manajemen kesiswaan bukan hanya berbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan.²⁰

c. Manajemen personalia (pendidik dan tenaga kependidikan)

Personal (pendidik dan tenaga kependidikan) sekolah dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Peranan pendidik tersebut tidak bisa digantikan oleh teknologi, walaupun teknologi sebagai alat yang sangat penting dalam menunjang pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.²¹ Personalia yang dimaksud dalam bagian ini, adalah semua sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, meliputi guru, laboran, guru BP, staf tata usaha, kepala sekolah, dan karyawan lainnya. Hal yang harus diperhatikan dalam manajemen personalia adalah kecukupan jumlah tenaga personalia, dan kompetensi dari setiap personalia.²²

d. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan

²⁰Lihat Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. X; Malang: Erlangga, 2007), h. 49.

²¹Ridwan Idris, *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, h. 53.

²²St Syamsudduha, *Governance dalam Manajemen Pendidikan*, h. 107.

menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan. Kegiatan pengelolaan ini meliputi perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan dan penataan.²³

e. Manajemen keuangan

Keuangan dan pembiayaan merupakan salah satu sumber daya yang secara langsung menunjang aktivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Lembaga pendidikan dituntut untuk merencanakan, melaksanakan mengevaluasi serta mempertanggungjawabkan pengelolaan dana secara transparan kepada masyarakat dan pemerintah. Dalam menyelenggarakan pendidikan, keuangan dan pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kajian manajemen pendidikan. Komponen keuangan dan pembiayaannya pada suatu sekolah merupakan komponen produksi yang menentukan terlaksananya kegiatan proses belajar mengajar bersama komponen-komponen lain.²⁴ Sumber keuangan dan pembiayaan secara garis besarnya dapat dikelompokkan atas tiga sumber, yaitu (1) pemerintah, baik pemerintah pusat, daerah, maupun keduanya ; (2) orang tua atau peserta didik ; (3) masyarakat, baik mengikat maupun tidak mengikat.

f. Hubungan sekolah dengan masyarakat

Tuntutan masyarakat terhadap perkembangan lembaga pendidikan semakin besar seiring perkembangan masyarakat itu sendiri. Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi lembaga pendidikan (sekolah) untuk tidak mengakomodasi tuntutan masyarakat yang semakin berkembang pula. Meningkatkan kepercayaan masyarakat mendorong lembaga pendidikan untuk semakin berkembang guna menjawab tantangan serta

²³Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 51.

²⁴W. Mantja, *Profesionalisme Tenaga Kependidikan; Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran* (Malang: Elang Mas, 2008), h. 43.

kebutuhan masyarakat sehingga akhirnya masyarakat akan menentukan pilihan lembaga pendidikan mana yang layak untuk diberikan kepercayaan mendidik anaknya.

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa keterlibatan masyarakat mempunyai peran yang cukup besar bagi perkembangan organisasi di masa yang akan datang. Begitu juga dengan sekolah, suatu sekolah bisa dikatakan sukses jika mampu mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, karena bagaimanapun juga pendidikan adalah tanggungjawab bersama orang tua, sekolah dan masyarakat.²⁵

Dengan demikian, istilah manajemen dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan oleh pengelola SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, atau guru-gurunya, dan tenaga administrasinya dalam merencanakan, mengorganisasikan dan melakukan pengawasan secara efektif dalam mewujudkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Dengan proses manajemen akan meningkatkan mutu pendidikan.

3. Prinsip-prinsip Manajemen Mutu

Menurut Hensler dan Brusell ada empat prinsip utama dalam Manajemen Mutu terpadu Pendidikan (MMTP) yaitu:

a. Kepuasan Pelanggan

Dalam konsep manajemen mutu, makna kualitas diperluas, kualitas tidak lagi hanya bermakna kesesuaian dengan spesifikasi-spesifikasi tertentu, akan tetapi kualitas tersebut ditentukan oleh pelanggan. Kebutuhan pelanggan diusahakan untuk dipusatkan dalam segala aspek. Oleh karena itu segala aktivitas harus dikoordinasikan untuk memuaskan para pelanggan. Kualitas yang dihasilkan suatu lembaga pendidikan sama dengan nilai (*value*) yang diberikan dalam rangka

²⁵Ridwan Idris, *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, h. 171.

meningkatkan kualitas hidup para pelanggan. Semakin tinggi nilai yang diberikan, maka semakin besar pula kepuasan pelanggan.

Dalam manajemen mutu pelanggan dibedakan menjadi dua yaitu pelanggan internal (di dalam organisasi sekolah), dan pelanggan eksternal (di luar organisasi sekolah). Organisasi dikatakan bermutu apabila kebutuhan pelanggan bisa terpenuhi dengan baik. Dalam arti bahwa pelanggan internal misalnya guru, selalu mendapat pelayanan yang memuaskan dari petugas TU, kepala sekolah selalu puas terhadap hasil kinerja guru dan guru selalu menanggapi keinginan peserta didik, begitu pula pelanggan eksternal misalnya orang tua peserta didik, masyarakat dan lain-lain.

b. Respek Terhadap Setiap Orang

Setiap karyawan dipandang sebagai individu yang memiliki talenta dan kreativitas tersendiri yang unik. Dengan demikian karyawan merupakan sumber daya organisasi yang paling bernilai. Oleh karena itu setiap orang dalam organisasi diperlakukan dengan baik dan diberi kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam tiap pengambilan keputusan.

c. Manajemen Berdasarkan Fakta

Setiap keputusan selalu didasarkan pada data, bukan sekedar pada perasaan (*felling*). Ada dua konsep pokok berkaitan dengan hal ini. (1) prioritas (*prioritization*) yakni suatu konsep bahwa perbaikan tidak dapat dilakukan pada semua aspek pada saat yang bersamaan, mengingat keterbatasan sumber daya yang ada. Oleh karena itu dengan menggunakan daya maka manajemen dan tim dalam organisasi dapat memfokuskan usaha pada situasi tertentu yang dianggap krusial. (2) Variasi (*variation*) atau variabilitas kinerja manusia.

Data statistik dapat memberikan gambaran mengenai variabilitas yang merupakan bagian yang wajar dari suatu sistem organisasi. Dengan demikian dapat memberikan prediksi hasil dari setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan.

d. Perbaikan Berkesinambungan

Agar dapat sukses, setiap sekolah perlu melakukan proses secara sistematis dalam melakukan perbaikan berkesinambungan. Konsep yang berlaku disini adalah siklus POAC (*planning, orgenaizing, actuating, controlling*), yang terdiri dari langkah-langkah perencanaan dan tindakan korektif terhadap hasil yang diperoleh.²⁶

4. Manajemen Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sekolah yang unggul adalah sekolah yang menunjukkan tingkat keefektifan tinggi, dalam artian sekolah yang dalam mencapai visi, misi, serta tujuannya diwujudkan dalam aktifitas sekolah yang efektif dengan daya dukung tinggi dari seluruh komponen sekolah, daya dukung ini salah satunya ditunjukkan dari performa kerja kepala sekolah yang mampu mengelola sumber daya manusianya serta performa kerja dari seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja secara profesional.

Beberapa tahun terakhir ini, pemerintah mempunyai banyak program manajemen peningkatan mutu sekolah. Salah satu diantaranya program manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (*School Based Quality Inprovement*) atau manajemen berbasis sekolah (*School Based Quality*). Dalam program yang digalakkan pemerintah ini tentu membutuhkan daya dukung dari seluruh komponen sekolah dengan tingkat kompetensi tinggi. Pendidik dan tenaga

²⁶M. N. Nasution, *Manajemen Muutu Terpadu* (Ghalia: Indonesian, 2004), h. 30.

kependidikan sekolah yang kompeten merupakan substansi penting dalam menjalankan program tersebut. Sebuah sekolah dengan sarana dan prasarana yang memadai, dana yang mencukupi, serta sumber daya yang banyak dirasakan akan sia-sia apabila tidak didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang mempunyai kompetensi serta profesionalitas tinggi untuk menjalankan seluruh tugas secara profesional. Untuk itu bagaimana mengoptimalkan daya dukung pendidik dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan sekolah unggul?²⁷

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa manajemen pendidikan adalah hubungan antara semua unsur atau komponen yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut, terjalinnya hubungan antara komponen tersebut sangat berpengaruh terhadap terlaksananya manajemen pendidikan, apabila salah satu diantara sekian banyak komponen yang ada tidak berfungsi dengan baik, maka akan menjadi penghambat terlaksananya manajemen di dalam lembaga pendidikan tersebut.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan biasa juga disebut manajemen personalia sekolah atau manajemen sumber daya sekolah. Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasbuan mengatakan bahwa manajemen adalah pada umumnya dikatakan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan beberapa sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Hasibuan mengasumsikan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu.

²⁷Nuraedi, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Gosyen Publisng, 2016), h. 1.

Prilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh faktor keturunan maupun lingkungan, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.²⁸ Secara tegas dapat dinyatakan bahwa kemampuan seseorang ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik yang dimilikinya sebagai upaya dalam mempersembahkan hasil usaha terbaik kepada lembaga.

Veithzal Rivai mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan kesiapan, kemauan dan kemampuan seseorang memberikan sumbangan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan *input* yang sama kedudukannya dengan unsur lainnya seperti; modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi *output* berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi.²⁹ Kedudukan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menghasilkan suatu produk. Tanpa manusia tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.

Menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Danang Sunyoto menyatakan bahwa sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yakni:

Pertama, sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja pada suatu lingkungan organisasi tertentu yang kemudian dinamakan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. *Kedua*, sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi yang menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuan. *Ketiga*, sumber daya manusia merupakan asset yang berfungsi sebagai modal di dalam organisasi yang

²⁸Melayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XVIII; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), h. 244.

²⁹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 6.

dapat mewujudkan sebagai potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan tujuan.³⁰

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan inti dari semua sumber daya organisasi yang ada, karena hanya manusia yang mampu untuk mengatur arah dan tujuan organisasi.

Manajemen mutu sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan untuk mengatur kualitas kemampuan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan *stakeholders*.

Manajemen Mutu sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “manage” adalah kualitas potensi sumber daya manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen mutu sumber daya manusia ini akan berdampak pada produktifitas lembaga.

Berdasarkan pandangan sebelumnya bahwa manajemen merupakan suatu proses yang mengarah pada perubahan yang inovatif melalui pendayagunaan sumber daya yang ada secara maksimal dan tepat sasaran untuk pencapaian tujuan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan manusia yang memiliki potensi dan siap menyumbangkan hasil kreatifitas terbaiknya. Dan mutu merupakan harga dari kesesuaian kebutuhan pelanggan.

Manajemen mutu SDM merupakan arah baru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memenuhi harapan pelanggan. Hal ini menjadi tugas yang tidak mudah bagi manajemen, karena berkisar pada upaya mengelola mutu

³⁰Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. II; Yogyakarta: CAPS, 2013), h. 3.

kemampuan sumber daya manusia dengan segala potensi yang dimiliki secara efektif. Sehingga memiliki peluang untuk meningkatkan produktifitas melalui manajemen mutu sumber daya manusia yang dapat memenuhi harapan lembaga dan *stakeholders*.³¹

Proses untuk mengatur kualitas sumber daya manusia menjadi suatu alur pendekatan tersendiri yang dapat meningkatkan minat, semangat kerja dan memiliki rasa kecintaan para karyawan terhadap tugas yang akan dilaksanakan. Sehingga hasil kerja akan meningkat sesuai dengan perencanaan atau bahkan melebihi target awal. Jadi manajemen mutu sumber daya manusia berusaha mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk menghasilkan daya saing yang berkualitas sesuai dengan harapan para pemilik kepentingan.

5. Komponen Manajemen Mutu SDM

Manajemen mutu SDM merupakan suatu usaha untuk mengarahkan kualitas kerja sumber daya manusia dalam memenuhi harapan atau kebutuhan *stakeholders*.

Mengarahkan mutu SDM sesuai dengan porsinya bukanlah hal yang mudah, karena harus melalui proses. Melihat kondisi hari ini yang menuntut semua serba cepat, maka dalam mengatur mutu SDM harus disediakan proses yang disinyalir dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun proses tersebut yang dituangkan dalam tesis ini antara lain sebagai berikut:

- a. Perencanaan SDM Melalui Proses Seleksi Berdasarkan Pada Standar Kerja yang Dibutuhkan.

³¹Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 6.

Proses rekrutmen terhadap sumber daya manusia dibutuhkan perencanaan yang merupakan penentuan tindakan untuk waktu yang akan datang secara sistematis dengan adanya kolerasi antara suatu kegiatan dengan kondisi yang akan datang. Jadi perencanaan bukan hanya sekedar memandang masa depan tapi juga ikut terlibat dalam pelaksanaan kegiatan bahkan mengawal kegiatan sampai selesai.

Perencanaan memiliki peranan penting dalam mendayagunakan potensi luar biasa yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu pekerjaan untuk merancang dan menata masa depan. Sebagaimana firman Allah swt. dalam QS al-Hasyar/59: 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ، وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ.

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memerhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.³²

Di dalam tafsir al-Musbah M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat di atas memerintahkan untuk memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok, dipahami oleh Thabathaba'i sebagai perintah untuk melakukan evaluasi terhadap amal-amal yang telah dilakukan. Ini seperti seorang tukang yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Ia dituntut untuk memperhatikannya kembali agar menyempurnakan bila telah baik, atau memperbaikinya bila masih ada kekurangannya, sehingga jika tiba saatnya diperiksa, tidak ada lagi kekurangan dan barang tersebut tampil sempurna.³³

³²Departemen agama RI., *al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 799.

³³M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, h. 130.

Maksudnya melalui program perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu, sehingga dapat membantu bagian pengadaan SDM dalam perencanaan, rekrutmen, seleksi serta pendidikan dan pelatihan. Perencanaan merupakan peramalan kebutuhan sumber daya manusia. Rekrutmen merupakan proses menarik pelamar untuk posisi yang diperlukan. Proses ini harus terintegrasi penuh dengan proses perencanaan sumber daya manusia dan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang lain, khususnya proses seleksi.

Seleksi merupakan proses memilih tenaga kerja yang memiliki potensi sesuai dengan posisi yang tersedia berdasarkan kondisi lembaga.³⁴ Dalam memilih tenaga kerja tidak serta-merta dipilih secara acak, namun melalui berbagai pertimbangan kebutuhan. Untuk itu perlu dilakukan suatu proses perencanaan sumber daya manusia yang baik, sehingga yang terpilih merupakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang dapat membantu dalam mencapai tujuan. Perencanaan SDM dilakukan untuk mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) dalam mengatur arus gerakan tenaga kerja baik di dalam, maupun di luar organisasi. Hal ini terkait erat dengan proyeksi atau prediksi yang dilakukan oleh pihak manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam merencanakan kebutuhan akan sumber daya manusia organisasi dan dibandingkan dengan perkembangan di masa yang akan datang. Karena mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat dapat membawa kesuksesan terhadap lembaga. Maka standar kualifikasi harus sesuai dengan pekerjaan yang ada dalam lembaga.³⁵

³⁴Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 109.

³⁵H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (Cet. I; Yogyakarta: Mutli Persindo, 2013), h. 59-60.

Persediaan akan tenaga kerja yang memenuhi standar pelaksanaan kerja memungkinkan adanya penyalarsan jumlah sumber daya manusia keseluruhan yang dibutuhkan. Kebutuhan bersih sumber daya manusia menyangkut pengalaman, umur, jenis kelamin, perkiraan jumlah pensiun, terminasi dan transfer tenaga kerja yang diinginkan. Pertimbangan tersebut mengharuskan adanya proses seleksi secara tepat dan cepat untuk mengisi jabatan lowong yang ditinggalkan oleh sejumlah pensiunan. Maka dalam proses seleksi harus dilaksanakan secara tegas untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan dapat tercapai.

Poses seleksi menjadi dasar materi dari operasional manajemen mutu sumber daya manusia yaitu pengadaan, sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamaran kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

b. Penempatan Pegawai Sesuai dengan Kemampuan yang Dimiliki.

Kegiatan penempatan pegawai dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan pegawai terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

Penempatan adalah pemberian tugas atau penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya.³⁶ Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan pegawai yang tepat atau jabatan yang paling sesuai sebagaimana firman Allah dalam Qs. An-Nisa/ 4: 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pembelajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.³⁷

Ayat di atas menjelaskan tentang suatu amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya, maksudnya dalam memberikan amanat atau tugas harus kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian di bidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang pegawai yang harus diperhatikan, yakni dari segi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, sehingga apabila penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, maka pegawai tersebut akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan serta menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan akan lebih mudah tercapai.

Menurut Sodang S. yang dikutip oleh Danang menyatakan bahwa penempatan pegawai bukan hanya sebatas penempatan pegawai baru, lebih luas mengarah pada

³⁶Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, h. 69.

³⁷Departemen Agama RI., *al-Qur'an dan terjemahnya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2005), h. 128.

promosi, transfer dan demosi.³⁸ Artinya penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, tapi berlaku juga bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Penempatan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia atau yang sesuai dengan tuntutan lembaga. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut tidak terlepas dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataan dan perkembangan karirnya.

Penempatan merupakan bagian dari proses pengadaan pegawai. Dengan demikian pelaksanaannya hendaknya memerhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan oleh lembaga yang bersangkutan dengan yang dimiliki oleh pegawai. Penempatan yang efektif dan efisien menjadi kewajiban tenaga kerja yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Jika fungsi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

³⁸Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 122.

Penempatan pegawai berkaitan dengan penyesuaian keahlian yang dimiliki dengan jabatan yang akan dipegang. Penyesuaian tersebut diharapkan dapat memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi terhadap pengetahuan dan keterampilan pegawai. Hal ini tidak terlepas dari faktor pengalaman yang menjadi salah satu landasan utama yang perlu diperhatikan dalam penempatan pegawai untuk menjaga munculnya berbagai persoalan di kemudian hari.

c. Pengembangan dan Penilaian yang Dilakukan untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Pegawai.

1) Pengembangan

Pengembangan pegawai merupakan suatu proses dalam meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan analisis kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan pegawai menjadi pilihan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas. Karena kapabilitas dan tingkat pengetahuan pegawai menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat produktivitas. Untuk itu, pengembangan pegawai harus mengacu pada suatu program dalam meningkatkan dan memperbaiki keahlian, potensi dan keseluruhan kinerja pegawai.³⁹

Pekerjaan atau jabatan menuntut adanya pengembangan potensi bagi pegawai, baik yang baru, maupun yang lama sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara lembaga yang sama. Sehingga pegawai harus memiliki bekal yang cukup untuk memenuhi harapan masyarakat. Hal ini meniscayakan adanya pengembangan terhadap potensi yang dimiliki oleh pegawai.⁴⁰

³⁹H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, h. 69.

⁴⁰Melayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 68.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam memenuhi program lembaga dan kebutuhan *stakeholders*.

Pengembangan pegawai pada hakikatnya memiliki banyak tujuan antara lain: (1) meningkatkan produktivitas kerja, (2) meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi pemborosan biaya serta daya saing perusahaan semakin besar, (3) mengurangi jumlah kerusakan barang produksi dan mesin, (4) mengurangi resiko tingkat kecelakaan karyawan, (5) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai terhadap pelanggan, (6) meningkatkan moral dan tanggung jawab pegawai, sehingga mereka antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. (7) dapat memberi kesempatan kepada pegawai dalam meningkatkan karir, karena telah memiliki keahlian, keterampilan dan prestasi kerja yang baik.⁴¹

Esensi pengembangan pegawai mengarah pada proses pemberian pelatihan kepada segenap pegawai dengan memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan mereka agar siap menghadapi tantangan tugas di masa mendatang dan dapat menangani tugas-tugas yang baru.

Pengembangan karyawan merupakan faktor dasar dalam membangun dan memelihara keefektifan serta keberadaan lembaga.⁴² Pengembangan pegawai memiliki peranan penting sehingga harus dilakukan secara kontinu, minimal sampai pada tahap di mana pegawai memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dengan baik.

Eksistensi dan kualitas lembaga akan tetap berlanjut melalui pengembangan pegawai yang sifatnya secara konsisten melalui pendidikan dan pelatihan serta senantiasa menyesuaikan dengan tuntutan zaman.

2) Penilaian Kerja

⁴¹Melayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 70-71.

⁴²H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, h. 71.

Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan memiliki peran yang sangat besar dalam mendorong tingkat kinerja pegawai yang produktif. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan yang sama dan mendukung satu sama lain, hal tersebut pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja.

Kinerja merupakan hasil usaha seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Apabila dikaitkan dengan *performance*, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral dan etika.⁴³

Penilaian kerja merupakan suatu proses yang ditempuh oleh lembaga dalam menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi atau secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, latihan dan lain sebagainya. Sehingga penilaian kerja dapat menjadi landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan dilakukan dengan baik serta kegiatan yang akan dilakukan kemudian, seperti dalam proses pemberian gaji,

⁴³H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, h. 96-97.

perencanaan karier dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.⁴⁴

Penilaian hendaknya memberikan gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan sehingga untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan, karena penilaian kinerja merupakan alat yang sangat bermanfaat untuk mengevaluasi, mengembangkan dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja.⁴⁵

Job related berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Di samping harus *job related* dan praktis, evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja misalnya; Kriteria prestasi kerja. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diharapkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan. Karena penilaian prestasi kerja yang tidak tepat berdampak negative terhadap organisasi dan akan menghasilkan keputusan kepegawaian yang tidak tepat yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja organisasi.⁴⁶

Berbagai ukuran ini, agar berfungsi maksimal, harus mudah digunakan, reliabel dan melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi-prestasi kerja.

⁴⁴Sondang, P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 158

⁴⁵H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, h. 102.

⁴⁶H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, h. 103.

Suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil kerja serta tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah dapat berkerja sama⁴⁷ atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat kesemuanya memperoleh manfaat.

3) Manfaat Penilaian Kerja

Penilaian kinerja secara umum memiliki manfaat untuk mengetahui tingkat produktifitas pegawai.

Manfaat penilaian kerja adalah: 1) Perbaikan kinerja dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh lembaga. 2) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk memberi kompensasi kepada pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka. 3) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya. 4) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif. 5) Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi. 6) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan. 7) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan. 8) Meningkatkan adanya perlakuan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang objektif berarti menerapkan perlakuan yang adil bagi pegawai. 9) Memberi kesempatan kerja yang adil, tanpa adanya pengecualian. 10) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan melalui penilaian kinerja, maka atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.⁴⁸

⁴⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, BPFE, 2001), h. 138.

⁴⁸T. Hani Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1994), h. 135.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa penilaian kerja tidak hanya sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi, yaitu membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai/lembaga. Untuk itu beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian kinerja harus dilakukan. Dalam hal ini antara lain adalah: 1) Penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan berbatas waktu. 2) Pengarahan dan dukungan oleh atasan. 3) Melakukan penilaian kinerja.

Sasaran yang tidak jelas, di samping tidak menunjukkan bagaimana cara untuk mencapainya, juga tidak akan memotivasi pegawai untuk mencapainya dan yang jelas akan menyulitkan kegiatan penilaian. Oleh karena itu, sasaran harus jelas dan terukur. Tugas tersebut juga harus cukup menantang dalam arti tidak terlalu sukar dan tidak terlalu mudah, sebab terlalu sukar akan membuat frustrasi, malas dan kurang termotivasi, demikian pula jika terlalu mudah. Berbatas waktu berarti target pencapaiannya harus ditentukan secara jelas. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, bahwa sasaran jelas, terstruktur dan dapat memungkinkan seorang pegawai untuk mencapainya, salah satu unsur penting dalam motivasi adalah kemungkinan bahwa seseorang dapat mencapai kinerja yang diharapkan, di samping adanya hubungan yang jelas antara kinerja dengan reward/imbalan yang didapat yakni imbalan tersebut harus sesuai dengan kebutuhan yang sangat diinginkan saat ini.

Dalam proses pencapaian tujuan tersebut harus ada dukungan pula dari atasan berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti; memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang diharapkan dan pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan. Kegiatan di atas jelas akan

memudahkan pelaksanaan penilaian dan kemungkinan penilaian yang lebih objektif dapat dilakukan. Dengan penilaian yang objektif, *feedback* akan tepat dan melalui *feedback* yang tepat, diharapkan terjadi perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan.

4) Proses Penilaian Kinerja

Proses pelaksanaan penilaian kinerja harus dikaitkan dengan usaha pencapaian kinerja yang diharapkan, maka terlebih dulu harus ditentukan tujuan-tujuan setiap pekerjaan, kemudian penentuan standar/dimensi-dimensi kinerja serta ukurannya diikuti dengan penentuan metode pelaksanaan dan evaluasi.

Pertama, Penentuan sasaran harus spesifik, terukur, menantang dan didasarkan pada waktu tertentu. Di samping itu perlu pula diperhatikan proses penentuan sasaran tersebut, yaitu diharapkan sasaran tugas individu dirumuskan bersama-sama antara atasan dan bawahan.

Kedua, Pentingnya penilaian kinerja menghendaki adanya penentuan standar kinerja yang tepat, sehingga penilaian tersebut harus benar-benar objektif, yaitu mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya, yang disebut dengan job related. Artinya, pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan.

ketiga, Penentuan metode dan pelaksanaan penilaian, maksudnya adalah pendekatan atau cara serta perlengkapan yang digunakan seperti formulir dan pelaksanaannya. Metode-metode tersebut menjadi perbandingan, tes dan lain-lain.

keempat, Penilaian ini adalah bagian dari atasan dalam memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai aspek-aspek kinerja yang harus diubah dan

dipertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil, baik oleh perusahaan maupun pegawai dalam upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.⁴⁹

d. Kompensasi dan Perlindungan Untuk Mempertahankan, Memelihara Semangat Kerja dan Motivasi Pegawai.

Kompensasi merupakan suatu komponen penting yang memiliki hubungan erat dengan karyawan. Kompensasi meliputi pemberian imbalan secara langsung atau tidak langsung untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.⁵⁰ Kompensasi dapat membantu lembaga dalam mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik. Karena karyawan akan merasa diperhatikan melalui kompensasi dan hasil usaha serta kerja kerasnya terbayar sesuai dengan harapan.

Menurut Hasibuan kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Pemberian kompensasi dari lembaga dengan harapan akan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.⁵¹ Jadi kompensasi yang dibayarkan oleh lembaga menuntut adanya nilai prestasi kerja yang lebih tinggi untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan eksistensi lembaga.

Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Supaya tujuan tercapai dan memberi kepuasan bagi semua pihak hendaknya program pemberian kompensasi didasarkan pada prinsip adil dan wajar.⁵² Pada hakikatnya dalam melaksanakan pembagian kompensasi harus sesuai dengan

⁴⁹Sondang, P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, h. 159.

⁵⁰Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 153.

⁵¹Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 117.

⁵²Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, h. 245.

kinerja agar tidak terjadi kecemburuan antar pegawai yang dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan meningkatkan keluhan pegawai yang akan memuncak pada ketidakhadiran pegawai.

Tujuan kompensasi antara lain: a) Ikatan kerja sama, melalui dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerjasama secara formal antara lembaga dengan karyawan, b) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan memenuhi kebutuhan hidupnya dan status sosialnya, sehingga mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang melibatkannya, c) Pengadaan efektif, jika penyediaan kompensasi cukup besar, maka pengadaan karyawan yang kompeten untuk perusahaan akan lebih mudah, d) Motivasi, dengan imbalan jasa yang cukup besar, maka pimpinan akan mudah memotivasi dan menggerakkan karyawan, e) Stabilitas karyawan, melalui program kompensasi dengan berlandaskan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin, karena *turn over* relatif kecil, f) Disiplin, melalui pemberian imbalan yang cukup besar, maka tingkat kedisiplinan karyawan akan bertambah yang mengarahkan mereka untuk menaati peraturan yang berlaku.⁵³

Pada hakikatnya tujuan kompensasi tidak terlepas dari usaha untuk mempertahankan pegawai, meningkatkan hasil produktifitas, memudahkan dalam pengadaan karyawan, mendorong motivasi karyawan agar senantiasa menjalankan tugas dengan baik, menjaga stabilitas dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan peraturan dari lembaga. Untuk itu dalam merencanakan program kompensasi harus memerhatikan berbagai faktor.

Faktor yang harus diperhatikan dalam menetapkan tingkat kompensasi terhadap pegawai, yaitu: tingkat pendidikan, pengalaman dan tanggungan pegawai yang merupakan prioritas utama, kemudian juga harus memerhatikan kemampuan lembaga untuk menyediakan kompensasi sesuai dengan kebutuhan, keadaan ekonomi atau biaya hidup juga masuk sebagai bahan pertimbangan dan kondisi pekerjaan atau

⁵³Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 123.

tingkat kesulitan pekerjaan juga harus diperhatikan sebelum menetapkan kompensasi yang akan diterima oleh karyawan.⁵⁴

Mengenai masalah perlindungan terhadap pegawai merupakan suatu hal yang mutlak. Karena kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas tidak terlepas dari adanya rasa aman. Perlindungan terhadap pegawai dalam dunia pendidikan telah diatur menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 14 ayat 1 berbunyi dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak huruf (c) yang berbunyi; memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Sedang huruf (g) berbunyi; memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.⁵⁵ Jadi pemerintah, organisasi atau lembaga yang terkait wajib memberikan perlindungan terhadap keselamatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas.

- e. Hubungan Kepegawaian yang Merupakan Usaha untuk Memotivasi Pegawai, Memberdayakan Pegawai dan Melakukan Bimbingan.

Pemeliharaan hubungan yang harmonis dengan pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan perlakuan secara manusiawi di tempat kerja. Pengakuan terhadap kreatifitas kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai merupakan hal yang penting didapatkan. Hal ini harus mendapatkan perhatian yang khusus untuk menyeimbangkan aspek sosio-psikologis dan tidak terbatas pada aspek materi dalam bentuk imbalan.⁵⁶

⁵⁴Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 159.

⁵⁵Pemerintah RI. *Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Cet. VI; Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2013), h. 10-11.

⁵⁶ Sondang. P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, h. 180.

Pegawai yang merasa puas dan senang di tempat kerjanya akan meningkatkan kemampuan kreatifitas dan produktifitas. Hal tersebut menjadi tolok ukur terhadap pemeliharaan hubungan dengan para karyawan.

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan perhatian khusus terutama terhadap teknik pemeliharaan. Teknik yang dapat digunakan berkisar pada peningkatan mutu kekaryaan (MKK). Teori MKK ini menonjolkan empat hal yaitu, pengawasan yang baik, kondisi fisik tempat kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, imbalan yang sifatnya intrinsik serta tugas pekerjaan yang menarik, menantang dan mendatangkan kepuasan.⁵⁷

Peningkatan mutu kekaryaan diharapkan dapat meningkatkan potensi dalam mencapai sasaran antara lain: *pertama*, pertumbuhan dan pemeliharaan keharmonisan kerja sama antara atasan dan pegawai, *kedua*, timbul efek *pigmallon*, yakni memperlakukan pegawai sebagai tenaga kerja profesional dalam bidang tugas masing-masing, sehingga terjadi pelimpahan wewenang dan tanggung jawab secara penuh terhadap tugas masing-masing pegawai. *Ketiga*, pemberdayaan pegawai yang memiliki kemampuan daya cipta, menemukan dan menyelesaikan berbagai masalah serta tantangan yang dihadapi.

Sasaran peningkatan mutu dapat tercapai secara maksimal dengan melibatkan para pegawai melalui berbagai pendekatan. Untuk itu, pemeliharaan hubungan kepegawaian merupakan suatu hal yang mutlak, karena berbagai masalah yang dapat terpecahkan ketika kebersamaan itu ada dengan saling memberi masukan terhadap kendala yang dihadapi. Sehingga muncul solusi terbaik dan konflik tidak akan timbul dengan adanya keharmonisan dalam berkomunikasi.

⁵⁷Sondang, P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, h. 181.

B. Kompetensi Pedagogik

1. Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence* sama dengan *being competent, having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude*, dan lain-lain.⁵⁸ Hal senada dinyatakan oleh Houston yang dikutip oleh Samana bahwa kompetensi adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat.⁵⁹ Oleh karena itu dapat dikatakan pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan. Seseorang yang dinyatakan kompeten di bidang tertentu adalah yang menguasai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan, dengan kata lain kompetensi merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dibuktikan dengan sikap dan perilakunya. Seseorang memiliki kompetensi apabila dapat melakukan sesuatu. Hal ini sesuai dengan pendapat Munandar bahwa kompetensi merupakan daya untuk melakukan sesuatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan.⁶⁰ Pendapat Munandar ini, menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yakni (a) faktor bawaan, seperti bakat, dan (b) faktor latihan seperti hasil belajar. Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah/madrasah karena kompetensi guru pada hakikatnya tidak bisa dilepaskan dari konsep hakikat guru dan hakikat tugas guru. Kompetensi guru mencerminkan tugas dan kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan tugas jabatan guru.

⁵⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, h. 183.

⁵⁹A. Samana, *Profesionalisme Keguruan* (Cet. II; Yogyakarta: Kanisius, 2014), h. 44.

⁶⁰Utami Munandar, *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah (Petunjuk bagi para guru dan orang tua)* (Cet. I; Jakarta: Grasindo, 2012), h. 17.

2. Pengertian Pedagogik

Pedagogik merupakan kajian pendidikan. Secara etimologi berasal dari bahasa Yunani “paedos” yang berarti anak laki-laki dan “agogos” artinya mengantar, membimbing. Jadi pedagogik secara harfiah berarti pembantu anak laki-laki pada jaman Yunani kuno, yang pekerjaannya mengantarkan anak majikannya ke sekolah. Kemudian secara kiasan, pedagogik ialah seorang ahli, yang membimbing anak ke arah tujuan hidup tertentu. Menurut Prof. Dr. J. Hoogveld (Belanda) dalam Suwarno menyatakan bahwa pedagogik adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah tujuan tertentu, yaitu supaya kelak ia “mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya”.⁶¹

Jadi, pedagogik adalah Ilmu Pendidikan Anak. Langeveld (1980) dalam Suwarno membedakan istilah “pedagogik” dengan istilah “pedagogi”. Pedagogik diartikan dengan ilmu pendidikan, lebih menitik beratkan kepada pemikiran, perenungan tentang pendidikan. Suatu pemikiran bagaimana kita membimbing anak, mendidik anak. Sedangkan istilah pedagogi berarti pendidikan, yang lebih menekankan kepada praktek, menyangkut kegiatan mendidik, kegiatan membimbing anak. Pedagogik merupakan suatu teori yang secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya mengenai hakekat manusia, hakekat tujuan pendidikan serta hakekat proses pendidikan.⁶²

Adapun istilah pedagogik dalam penjelasan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dikemukakan bahwa kompetensi

⁶¹Suwarno, *Pengantar Umum Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 2.

⁶²Suwarno, *Pengantar Umum Pendidikan*, h. 2.

pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁶³

3. Kompetensi Pedagogik

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Lebih lanjut, dalam RPP tentang guru dikemukakan bahwa: kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal sebagai berikut:

a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan

Secara pedagogis, kompetensi guru-guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapat perhatian yang serius. Hal ini penting karena pendidikan di Indonesia dinyatakan kurang berhasil oleh sebagian masyarakat, dinilai kering dari aspek pedagogis, dan sekolah nampak lebih mekanis sehingga peserta didik cenderung kerdil karena tidak mempunyai dunianya sendiri. Freire mengkritisi kondisi pendidikan seperti ini sebagai penjajahan dan penindasan, yang harus diubah menjadi pemberdayaan dan pembebasan. Freire juga mengungkapkan bahwa proses

⁶³Departemen Agama, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, Penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a, h. 230.

pembelajaran yakni, hubungan guru dan peserta didik disemua tingkatan identik dengan watak bercerita. Peserta didik dipandang sebagai bejana yang akan diisi air (ilmu) oleh gurunya. Oleh karena itu pembelajaran nampak seperti kegiatan menabung, peserta didik sebagai celengan, dan guru sebagai penabung.⁶⁴

Secara substantif kompetensi pedagogik ini mencakup hal-hal berikut: (1) memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi pemahaman awal peserta didik. (2) merancang pembelajaran; menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih, (3) melaksanakan pembelajaran yang kondusif. (4) merancang dan melaksanakan evaluasi (*assesement*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*), memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. (5) mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi; memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.⁶⁵

b. Pemahaman Terhadap Peserta Didik

Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru. Setidaknya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yaitu:

⁶⁴E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Cet. II; Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007), h. 76.

⁶⁵Soedijarto, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*, h. 104.

- 1) Tingkat kecerdasan
- 2) Kreatifitas
- 3) Cacat fisik, dan
- 4) Perkembangan kognitif

c. Pengembangan Kurikulum/Silabus

Pengembangan kurikulum merupakan suatu proses yang kompleks, dan melibatkan berbagai komponen, yang tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari pihak pengembang terhadap pengembangan berbagai komponen kurikulum, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Pengembangan kurikulum memfokuskan pada kompetensi tertentu, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang utuh dan terpadu, serta dapat didemonstrasikan peserta didik sebagai wujud hasil belajar dalam mencapai standar kompetensi dan kompetensi dasar sebagai penguasaan dan pemahaman terhadap apa yang dipelajari.⁶⁶ Pengembangan kurikulum mengacu pada standar nasional pendidikan untuk menjamin pencapaian tujuan pendidikan nasional. Standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan.⁶⁷

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan: (1) Sekolah/Madrasah dan komite sekolah/madrasah, mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan dan silabusnya berdasarkan

⁶⁶Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Cet. III; Bandung: PT. Remaja Rosda, 2007), h. 146.

⁶⁷Muhaiman, *Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 262.

kerangka dasar kurikulum dan standar kompetensi lulusan di bawah supervisi Dinas Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab terhadap pendidikan untuk SD, SMP, SMA dan SMK, serta departemen yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama untuk MI, MTs, MA, dan MAK (pasal 17 ayat 2). (2) perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus pembelajaran dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pembelajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar (pasal 20)⁶⁸

Pengembangan silabus pada dasarnya merupakan upaya melakukan analisis kompetensi ke dalam kompetensi dasar dari indikator-indikator, analisis materi ke dalam *scope* (ruang lingkup) dan *sequence* (urutan) materi, analisis proses belajar ke dalam jenis dan bentuk kegiatan belajar mengajar, dan analisis penilaian ke dalam jenis dan alat-alat penilaian, dan semuanya itu bermuara pada pencapaian standar kompetensi dan kompetensi dasar.⁶⁹

d. Perancangan pembelajaran

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. perancangan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.⁷⁰

e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Kegagalan pelaksanaan pembelajaran sebagian besar disebabkan oleh penerapan metode pendidikan konvensional, anti dialog, proses penjinakan,

⁶⁸Muhaiman, *Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah*, h. 111.

⁶⁹Muhaiman, *Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah*, h. 112.

⁷⁰E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Cet. II; Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007), h. 102.

pewarisan pengetahuan dan tidak bersumber pada realita masyarakat. Dalam proses pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik. Umumnya pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal: pre tes, proses, dan post tes.

f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Abad 21 merupakan abad pengetahuan, sekaligus merupakan abad informasi dan teknologi, karena pengetahuan, informasi, dan teknologi menguasai abad ini, sehingga disebut juga era globalisasi, karena canggihnya penggunaan pengetahuan, informasi, dan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan yang menimbulkan hubungan global. Dalam abad ini, terjadi dan berlangsung persaingan hidup yang sangat ketat. Siapa yang menguasai pengetahuan, teknologi, dan informasi dialah yang menguasai hidup secara survival. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila dalam abad ini, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran, terutama internet (*e-learning*), agar dia mampu memanfaatkan berbagai pengetahuan, teknologi, dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik.

g. Evaluasi belajar

Evaluasi belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi.

h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru

melalui berbagai cara, antara lain melalui kegiatan ekstra kurikuler (ekskul), pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling (BK).⁷¹

Tugas guru yang utama ialah mengajar dan mendidik murid di kelas dan di luar kelas. Guru selalu berhadapan dengan murid yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap utama untuk menghadapi hidupnya di masa depan. Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan mengatakan bahwa yang dimaksud kompetensi pedagogik adalah:

Kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum/silabus, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) evaluasi hasil belajar, dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁷²

Dari beberapa uraian di atas penulis dapat memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan “Pelaksanaan manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang adalah terjalinnya kerjasama dengan baik antara semua unsur yang terkait dengan sekolah tersebut, mulai dari pemerintah, masyarakat, kepala sekolah, tenaga pengajar, tenaga administrasi, pustakawan dan lain sebagainya guna meningkatkan mutu SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

C. Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Manajemen Mutu

⁷¹Jeen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Bogor: Prenda Media Group, 2011), h. 45.

⁷²Jeen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Bogor: Prenda Media Group, 2011), h. 31.

Menjadi guru yang profesional tidaklah mudah seperti apa yang ada dalam pikiran kita. Untuk menjadi guru profesional perlu dilakukan pengembangan profesi, yaitu dengan melakukan berbagai macam pelatihan dan usaha-usaha mandiri yang dapat mengembangkan potensi atau kecakapan. Pengembangan profesionalitas guru dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka meningkatkan mutu proses belajar mengajar dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dunia pendidikan.⁷³ Namun demikian, disadari pula bahwa pengembangan potensi keguruan akan terasa sulit tercapai tanpa adanya sistem manajemen yang baik, lebih-lebih lagi dengan kompleksnya persoalan yang muncul.⁷⁴

Adapun bentuk-bentuk pengembangan profesionalitas guru adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen Guru

Rekrutmen merupakan proses aktif untuk mendapatkan calon pegawai yang sangat potensial dalam menduduki posisi tertentu di sekolah. Ibrahim dalam bukunya menyatakan bahwa para pakar manajemen mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian kegiatan terintegrasi yang terdiri atas seleksi, pengangkatan, dan penempatan pegawai baru sesuai kualifikasi keahliannya.

Sementara itu Hendry Simanora juga mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi,

⁷³Zainal Aqib, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Yrama Widya, 2004), h. 11.

⁷⁴E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Cet. III; Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya, 2008), h. 40.

kemampuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.⁷⁵

Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu aktivitas manajemen untuk mendapat seseorang atau lebih sebagai calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu atau melaksanakan tugas tertentu di sebuah instansi. Terkait dengan pengembangan guru sekolah, maka rekrutmen berarti suatu upaya sekolah untuk mendapatkan sumber daya guru yang betul-betul potensial untuk menjadi guru bidang studi sesuai dengan *background* keilmuannya.

Untuk memperoleh calon-calon guru yang profesional tidak semudah yang dibayangkan. Untuk itu, memahami tujuan dan prinsip-prinsip rekrutmen menjadi sangat penting agar ketika dilakukan rekrutmen, alat-alat evaluasi sudah benar-benar tersedia, misalnya: soal-soal testing dan wawancara. Dengan demikian, maka apa yang diharapkan akan diperoleh. Adanya tujuan dan prinsip-prinsip rekrutmen yang dipahami sebagai berikut:

a. Tujuan rekrutmen

Berangkat dari paparan di atas, maka sudah jelas bahwa rekrutmen ini bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dalam sebuah organisasi dan dengan syarat yang terpenuhi. Bilamana diaplikasikan dalam konteks rekrutmen guru, maka tujuan rekrutmen pegawai adalah untuk mendapatkan seorang atau lebih calon guru yang betul-betul profesional, atau paling tidak telah memenuhi syarat untuk menjadi seorang guru. Untuk yang lebih operasional, tujuan rekrutmen guru menurut Hasibun adalah sebagai berikut:

⁷⁵Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN), h. 92.

- 1) Guru yang kualified dan potensial
- 2) Guru yang jujur dan disiplin
- 3) Guru yang terampil dan bersemangat dalam mengajar
- 4) Guru yang dapat bekerjasama dengan baik secara vertikal dan horisontal
- 5) Guru yang dinamis dan kreatif
- 6) Guru yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya
- 7) Guru yang dapat mengajar secara mandiri
- 8) Guru yang mempunyai perilaku dan budaya malu.⁷⁶

b. Prinsip-prinsip dalam rekrutmen guru

Untuk memperoleh calon guru yang lebih profesional, paling memenuhi kualifikasi dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu. Adapun beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam perencanaan ataupun pelaksanaan rekrutmen guru, yaitu:

- 1) Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat terpenuhinya kebutuhan sesuai dengan kualifikasi keilmuan.
- 2) Rekrutmen guru harus dilakukan secara obyektif, artinya panitia seleksi pegawai menetapkan pelamar yang lulus dan yang tidak lulus. Pelamar yang tidak memenuhi syarat secara objektif dikatakan pelamar yang tidak lulus, akan tetapi kalau pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, maka pelamar tersebut dinyatakan lulus.
- 3) Agar mendapat calon yang betul-betul profesional, sebaiknya materi seleksi penerimaan pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki calon guru yang meliputi tes kepribadian,

⁷⁶Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Bumi Aksara, 2007), h. 35.

aspek wawasan dan pengetahuan dalam bidang pendidikan serta aspek keterampilan teknis dalam mengelola proses pembelajaran.⁷⁷

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya-upaya yang dilakukan sekolah di dalam meningkatkan profesionalitas sumber daya guru yang dimiliki. Pendidikan dan pelatihan merupakan unsur-unsur utama dalam proses pengembangan profesionalitas guru. Banyak sekali format yang disajikan untuk membantu guru belajar keterampilan terkait dengan pekerjaan dan memperoleh pengetahuan yang akan dapat membantu meningkatkan profesionalitas mereka.

Pertemuan ilmiah, seminar, lokakarya, penataran merupakan bentuk-bentuk pendidikan dan pelatihan yang mesti dilakukan sekolah dalam upaya meningkatkan sumber daya guru yang dimiliki.

3. Monitoring

Monitoring merupakan suatu upaya pengumpulan informasi tentang kenyataan program dalam rangka membantu pengelola program untuk menjawab segala pertanyaan yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan hasil program. Informasi ini harus dikumpulkan secara terencana, terorganisasi dan dilaksanakan secara rutin dan secara insidental apabila ada kasus yang mendesak. Hasil dari monitoring ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan laporan pelaksanaan program, juga sebagai masukan dalam mengevaluasi program. Pada prinsipnya, semua rekaman dan catatan serta hasil suatu diskusi tentang perkembangan program dapat disebut sebagai

⁷⁷Ibrahim Bapadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), h. 22.

monitoring, sepanjang hal tersebut dilakukan secara rutin dan sistematis sesuai dengan perencanaan. Pelaksanaan monitoring dapat dilakukan harian, mingguan, bulanan, atau tiga bulanan dan insidental sesuai dengan kebutuhan.

Monitoring berfungsi untuk membantu memperbaiki kinerja dan pencapaian hasil suatu program yang telah dilaksanakan, apa saja yang telah terjadi dan mengapa hal tersebut dapat terjadi, apa yang telah dikerjakan dan apa yang tidak/belum dikerjakan. Dengan demikian, terkait dengan pengembangan profesionalitas guru, maka akan memberikan laporan terkait dengan sejauhmana profesionalitas guru sekolah telah dikembangkan dan hal apa saja dilakukan dalam pengembangan selanjutnya dalam konteks perubahan-perubahan yang harus dilakukan sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan *customer* (pengguna jasa pendidikan).

Pelaksanaan monitoring dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu secara mandiri oleh pengelola pendidikan dan dapat dilakukan oleh pihak luar. Dalam hal pelaksanaan monitoring oleh pihak pengelola atau dikenal dengan istilah internal monitoring, lebih berfungsi sebagai pembinaan dan evaluasi diri. Sedangkan pelaksanaan monitoring oleh pihak luar atau dikenal dengan eksternal monitoring, berfungsi sebagai pengawasan dan menjamin akuntabilitas program.⁷⁸ Terkait dengan pengembangan profesional guru, maka monitoring berperan untuk mengetahui sejauhmana guru telah mengembangkan profesinya. Dengan demikian, maka akan ditemukan beberapa kemungkinan, yaitu bahwa guru telah

⁷⁸Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia (Rhineka Cipta, 2004)*, h. 76.

mampu mengembangkan profesinya sesuai dengan tuntutan *customer* dan kebutuhan pasar.

4. Supervisi

a. Pengertian supervisi

Supervisi merupakan salah satu proses pemberian layanan bantuan profesional yang biasanya dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru terkait dengan tugas-tugas pembelajaran. Hal ini dilakukan sebagai upaya peningkatan kemampuan profesionalitasnya sebagai agen pembelajaran, sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien.

Bafadal mengemukakan bahwa supervisi adalah proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan pembelajaran. Supervisi merupakan sebuah proses, karena itu ada langkah-langkah yang harus ditempuh oleh kepala sekolah atau pembina lainnya. Menurut Bafadal ada 6 langkah-langkah yang harus dilakukan, yaitu:

- 1) Analisis kebutuhan supervisi (analisis kemampuan guru)
- 2) Analisis karakteristik (daya abstraksi dan komitmen guru)
- 3) Identifikasi teknik dan media supervisi yang akan digunakan.
- 4) Persiapan pelaksanaan supervisi
- 5) Pelaksanaan supervisi
- 6) Evaluasi hasil supervisi⁷⁹

b. Prinsip-prinsip supervisi

⁷⁹Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, h. 53.

Dalam lingkungan sekolah supervisi mempunyai fungsi untuk pengembangan, motivasi dan kontrol apabila dilaksanakan dengan memegang teguh prinsip-prinsip yang ada dalam supervisi, yaitu:

- 1) Menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, yang diciptakan dalam bentuk hubungan yang terbuka, kesetiakawanan, dan informal. Hubungan demikian, bukan saja antara supervisor dengan guru melainkan juga dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi. Oleh karena itu, seorang supervisor dituntut untuk memiliki sifat-sifat seperti sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, konsisten, sabar, antusias dan penuh humor.
- 2) Berkesinambungan, ini artinya bahwa supervisi bukan kegiatan sambilan, melainkan salah satu program yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pendidikan. Bahkan seandainya seorang guru telah berhasil mengembangkan kemampuannya, ia tetap harus dibina mengingat masalah-masalah pendidikan terus berkembang.
- 3) Demokratis, artinya bahwa supervisor tidak boleh mendominasi dalam melaksanakan supervisi, melainkan harus secara aktif melibatkan guru yang dibinanya.
- 4) Komprehensif. Program supervisi harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan program pendidikan, walaupun mungkin saja ada penekanan pada aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan.
- 5) Konstruktif. Dalam supervisi ada kegiatan penilaian terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas, dengan tujuan untuk mengetahui aspek-aspek yang perlu dikembangkan.

6) Objektif. Objektif dalam menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi keberhasilan program supervisi pendidikan.⁸⁰

c. Teknik-teknik supervisi

Dalam pelaksanaannya, supervisi ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu supervisi perorangan dan supervisi kelompok. Supervisi perorangan meliputi diri sendiri. Sedangkan supervisi kelompok meliputi kepanitiaan, mengikuti kursus, laboratorium kurikulum, bacaan terpimpin, demonstrasi pembelajaran, perjalanan staf, kuliah, diskusi panel, perpustakaan profesional, organisasi profesional, buleting supervisi, pertemuan guru, dan lokakarya.

d. Pendekatan-pendekatan dalam supervisi

Menurut Bafadal, secara garis besar, ada tiga pendekatan dalam supervisi, yaitu pendekatan langsung, pendekatan tidak langsung dan pendekatan kolaboratif.⁸¹ Pendekatan langsung adalah sebuah pendekatan dimana peran kepala sekolah, pengawas dan pembina lainnya lebih besar daripada peran guru itu sendiri. Sedangkan pendekatan tidak langsung adalah sebuah pendekatan di mana dalam upaya peningkatan mutu guru, peran kepala sekolah, pengawas dan pembina lebih kecil dari guru yang bersangkutan. Adapun pendekatan kolaborasi dalam supervisi adalah sebuah pendekatan dimana peran kepala sekolah, pengawas dan pembina sama besarnya dengan peran guru yang bersangkutan.

Penerapan ketiga pendekatan tersebut disesuaikan dengan dua karakteristik guru yang akan disupervisi, yaitu tingkat abstraksi guru dan tingkat komitmen guru. Daya abstraksi guru bisa tinggi, sedang dan juga rendah. Demikian juga halnya dengan komitmen guru bisa tinggi, sedang dan rendah. Pendekatan

⁸⁰Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, h. 47.

⁸¹Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, h. 52.

supervisi yang digunakan dalam supervisi adalah pendekatan kolaboratif. Adapun jika memiliki daya abstraksi dan komitmen tinggi, maka pendekatan tidak langsunglah yang harus digunakan.

5. Sertifikasi

a. Pengertian sertifikasi

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (UUGD), pasal 1 butir 11 dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.

National Commission on Educational Service (NCES), memberikan pengertian sertifikasi secara umum adalah prosedur untuk menentukan apakah seseorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidik tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta.⁸²

Dari definisi-definisi tersebut, memberikan gambaran bahwa sertifikasi pendidik diberikan ketika seseorang telah mengikuti ujian kompetensi dan dinyatakan lulus. Sertifikasi pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Jadi sertifikasi dapat pula diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji

⁸²E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 34.

kompetensi yang dicanangkan untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Untuk menjamin mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi, diperlukan adanya suatu mekanisme yang memadai. Penjaminan mutu guru perlu dikembangkan berdasarkan pengkajian yang komprehensif untuk menghasilkan landasan konseptual dan empirik, melalui sistem sertifikasi. Sertifikasi merupakan prosedur yang digunakan oleh pihak ketiga untuk memberikan jaminan tertulis bahwa produk, proses, atau jasa telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.⁸³ Ini artinya bahwa dalam sertifikasi guru diperlukan prosedur agar sertifikat pendidik yang diberikan menunjukkan kompetensi kelayakan sebagai seorang guru.

Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu proses sertifikasi dianggap sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikasi kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

b. Tujuan dan manfaat sertifikasi

⁸³Mungin Eddy Wibowo, *Standarisasi, Serifikasi, dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Surabaya: Seminar Nasional Pendidikan, 2004), h. 51.

Sertifikasi merupakan suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesionalitas guru. Peningkatan profesionalitas guru perlu dilakukan mengingat rendahnya mutu pendidikan di Indonesia disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya:

- 1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya. Hal ini disebabkan oleh banyaknya guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu membaca dan menulis untuk mengembangkan profesi yang dimilikinya tidak ada.
- 2) Belum adanya standar profesionalitas guru sebagaimana negara-negara maju.
- 3) Kemungkinan adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru asal jadi tanpa memperhitungkan *output* kelak di lapangan, yaitu kurangnya kesadaran akan tuntutan profesinya.
- 4) Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas dirinya karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diperlakukan kepada dosen.⁸⁴

C. Kerangka Konseptual

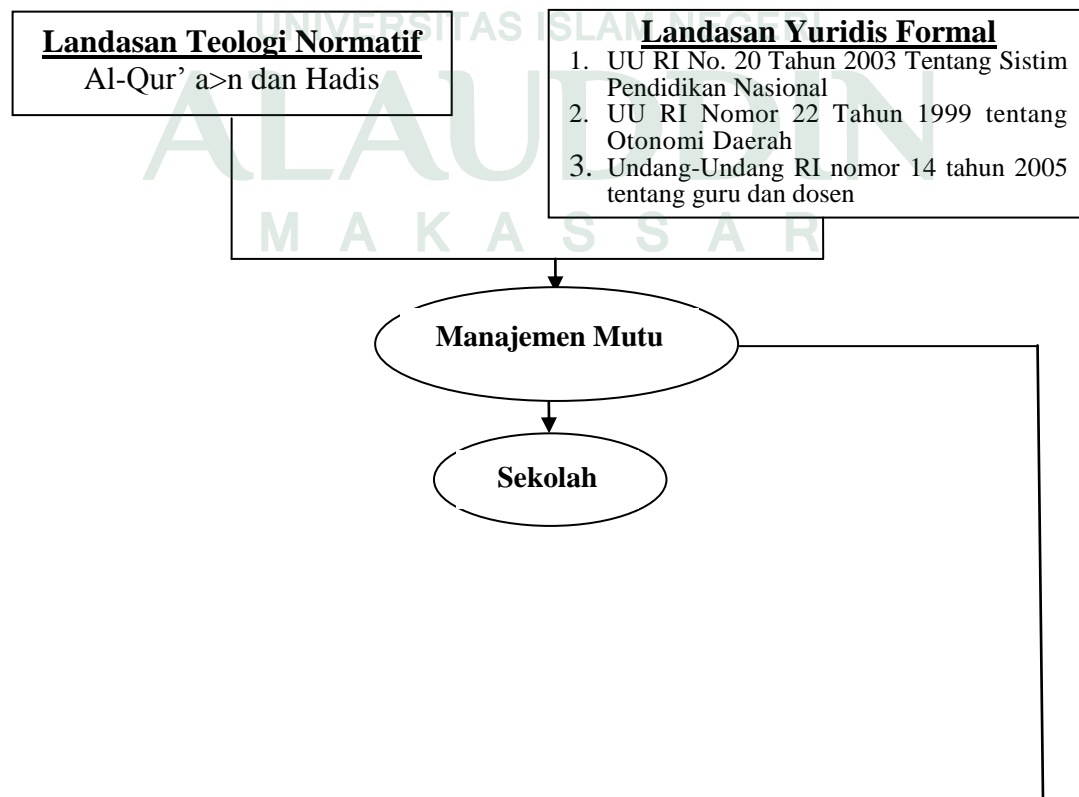
Jika pelaksanaan manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dianggap efektif praktis mutu pendidikan yang dihasilkan berkualitas, apalagi jika implementasinya dalam bentuk manajemen mutu yang dalam bahasa Inggris disebut *Total Quality Management* (TQM), yakni sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi yang melibatkan seluruh anggota organisasi.

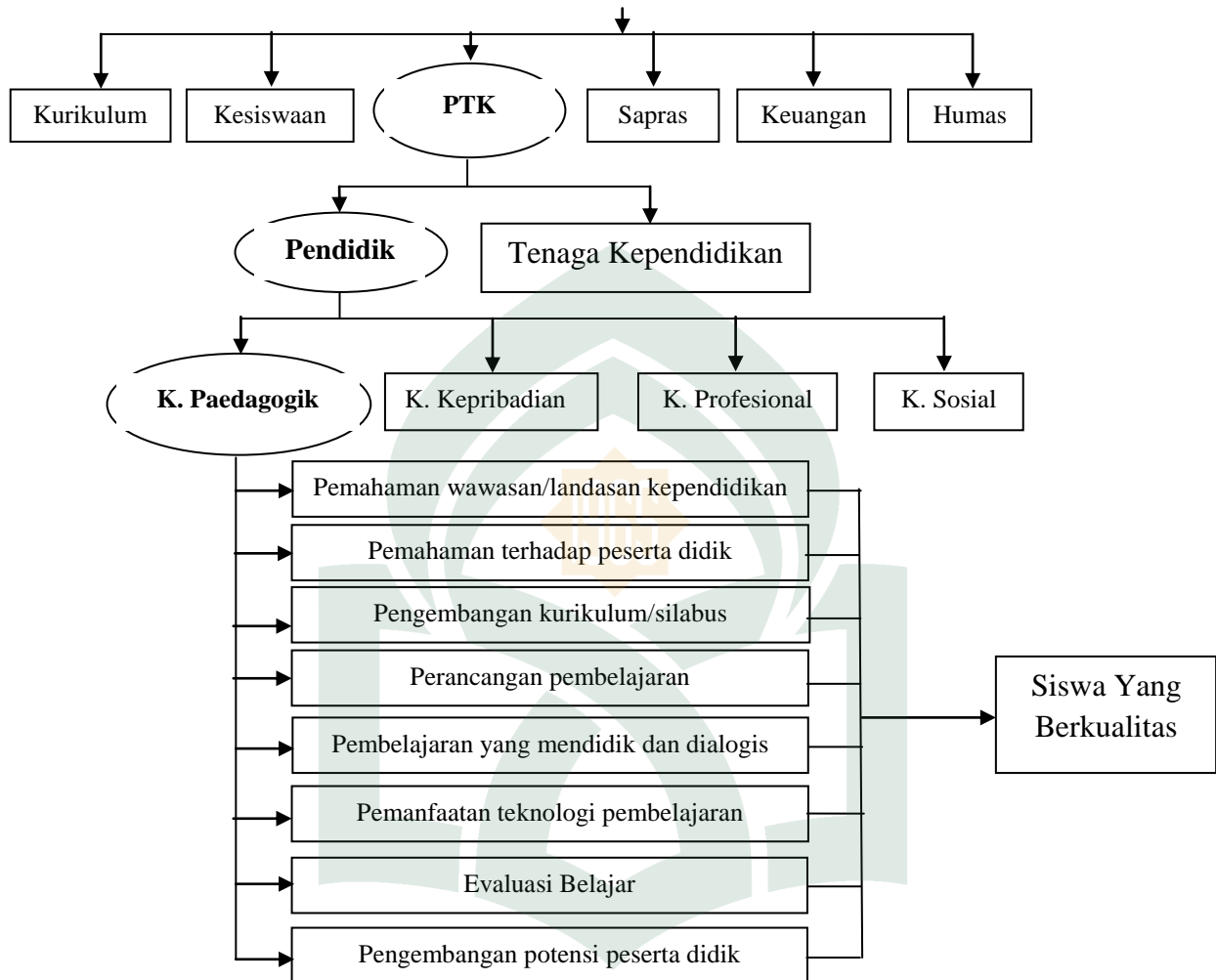
Keberadaan manajemen khususnya manajemen mutu pada sekolah,

⁸⁴Ani M. Hasan, *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan* (Malang: PSSI PPs. Universitas Negeri Malang, 2003) h. 13.

khususnya di SMP Negeri 2 Sengkang seringkali berhadapan dengan problematika manajemen pendidikan, dan karena itu maka pola manajemen yang diupayakan adalah seefektif mungkin. Sebagai sebuah lembaga pendidikan, manajemen sekolah, khususnya manajemen di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo mengandung berbagai komponen yang antara satu dan lainnya saling berkaitan. Komponen itu meliputi tujuan kurikulum, kompetensi guru, pola hubungan guru dengan murid, metodologi, sarana prasarana, pembiayaan dan selainnya. Berbagai komponen yang terdapat dalam manajemen pendidikan ini harus memiliki keterpaduan dalam upaya pencapaian mutu pendidikan. Namun persoalannya kemudian adalah, apakah SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo selama ini telah mengimplementasikan manajemen mutu sesuai yang diharapkan. Berbicara tentang manajemen mutu dan kaitannya dengan kualitas atau mutu pendidikan sebagaimana yang tidak disinggung, tidak dapat dilepaskan dari serangkaian kondisi dari tiap faktor yang saling terkait dalam suatu pranata sistem yang ada pada sekolah. Adapun faktor pendukung manajemen mutu di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo yang menjadi obyek penelitian di sini adalah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dimulai dari perencanaan, selanjutnya pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Penelitian selanjutnya adalah penelitian terhadap kompetensi pedagogik guru yang meliputi; pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran,

evaluasi belajar, dan pengembangan peserta didik untuk dapat mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Selanjutnya penelitian tentang upaya-upaya dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo yang meliputi; rekrutmen guru, pendidikan dan pelatihan, monitoring, supervisi, dan sertifikasi. Secara umum dipahami dari penjelasan sebelumnya bahwa implementasi manajemen mutu pada sebuah sekolah masih perlu penelitian lebih lanjut, dan di sini diarahkan pada penelitian bagaimana implementasi manajemen mutu di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dengan melihat bagan kerangka pikir sebagai berikut:





Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian untuk memperoleh ilmu yang benar dan akurat, metode merupakan suatu kemutlakan adanya. Metode di sini mengandung arti cara kerja untuk memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Suatu metode dipilih dengan mempertimbangkan kesesuaiannya dengan karakteristik sasaran pembahasannya atau pengkajiannya.¹ Secara umum metode penelitian yang sering digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian eksperimen dan survey, sedang metode kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan pada kondisi yang alamiah.²

Metode kuantitatif biasanya digunakan untuk penelitian yang masalahnya sudah jelas dengan populasi yang cukup luas. Sehingga metode ini sering digunakan untuk menguji teori yang telah ada. Sementara metode kualitatif biasanya digunakan untuk meneliti permasalahan yang belum jelas dengan lingkup yang cukup sempit, sehingga metode ini lebih tepat digunakan untuk menemukan teori.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti fenomena yang terjadi di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo terkait dengan manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru. Kirk dan Miller dalam Lexy J. Moleong

¹Asep Saiful Muhtadi dan Agus Ahmad Safei, *Metode Penelitian Dakwah* (Bandung: Pustaka Setia, 2003), h. 125.

²Sugiyono, *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. XX; Bandung: Alfabeta, 2014), h. 12.

mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi mental bergantung dari pengaturan pada manusia baik dalamawasannya maupun dalam peristilahannya.³ Artinya tingkat kepercayaan dari penelitian ini sangat dipengaruhi oleh penelitiannya.

Metode penelitian kualitatif lebih sering disebut metode penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*).⁴ Sehingga hasil penelitian akan menggambarkan kondisi yang apa adanya sesuai dengan keadaan yang diteliti.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Sengkang yang berada di Kabupaten Wajo sekitar lebih kurang 200 km sebelah utara Makassar, ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan. Alasan memilih lokasi ini sebagai tempat penelitian adalah karena SMP Negeri 2 Sengkang merupakan salah satu sekolah yang paling diminati oleh masyarakat sekitarnya, padahal di kota Sengkang ada beberapa sekolah tingkat menengah, diantaranya SMP Negeri 1 Sengkang, SMP Negeri 3 Sengkang, SMP Negeri 4 Sengkang, MTs As'adiyah putra dan putri Sengkang, dan SMP Negeri 4 Tanasitolu yang semuanya berdekatan lokasinya dengan SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu pendekatan metodologi dan pendekatan keilmuan.

³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penulisan Kualitatif, edisi revisi* (Cet. XXXI; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 4.

⁴Sugiyono, *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 14.

1. Pendekatan Metodologi

Pendekatan metodologi yang digunakan di sini adalah pendekatan fenomenologis yaitu untuk melihat fenomena atau fakta yang ada mengenai manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

2. Pendekatan Keilmuan

Adapun pendekatan keilmuan yang digunakan di sini adalah:

a. Pendekatan pedagogis

Terkait dengan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan pedagogis karena penelitian ini terkait dengan persoalan pendidikan, terkhusus manajemen mutu dan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

b. Pendekatan manajemen

Pendekatan ini menitikberatkan pada pengembangan kompetensi guru menurut perspektif manajemen mutu di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

C. Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas dua, yakni data yang bersifat primer dan data yang bersifat sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari kepala sekolah, guru dan siswa. Data tersebut diperoleh melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis. Data sekunder adalah data yang penulis peroleh dari kepala tata usaha, pegawai administrasi dan *stakeholders* pendidikan yang terkait melalui wawancara. Termasuk pula data sekunder di sini adalah hasil telaahan dalam berbagai literatur, serta informasi lainnya yang ada kaitannya dengan masalah manajemen mutu dan kompetensi pedagogik guru. Data sekunder ini, merupakan tambahan keterangan untuk data primer tadi.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian, yang merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya suatu rangsangan tertentu yang diinginkan. Observasi merupakan suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan atau fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa observasi adalah cara alat standar lain untuk keperluan tersebut. Pada kegiatan observasi tersebut peneliti mengadakan pengamatan terhadap masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manajemen mutu khususnya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, kompetensi pedagogik guru dan upaya-upaya dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru.

2. Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan jalan interviu/wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan. Wawancara merupakan proses interaksi dan komunikasi. Selanjutnya dijelaskan lagi, bahwa dalam proses ini, hasil wawancara ditentukan oleh beberapa faktor yang berinteraksi dan memengaruhi arus informasi. Faktor-faktor tersebut adalah pewawancara, informan, topik penelitian yang tertuang dalam daftar pertanyaan, dan situasi wawancara.

Dapat dipahami bahwa wawancara adalah salah satu bentuk atau alat instrumen yang sering digunakan dalam penelitian atau dalam pengumpulan data, yang tujuannya untuk memperoleh keterangan secara langsung dari informan. Oleh sebab itu jika teknik ini digunakan dalam penelitian maka perlu diketahui terlebih dahulu sasaran, maksud dan masalah yang dibutuhkan oleh si peneliti.

Dalam hal ini, sasaran atau obyek wawancara adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru, pegawai tata usaha, dan sebagian tenaga lainnya yang dianggap representatif.

3. Dokumentasi

Adapun metode dokumentasi yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah mengambil data-data dari SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sebagai pelengkap data, misalnya; data siswa, data guru, dan termasuk data-data tentang gambaran umum keberadaan sekolah tersebut.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan prosedur teknis yang praktis digunakan dalam mengumpulkan data di lapangan dengan cara mengumpulkan informasi melalui catatan, rekaman, blangko penelitian, dan pedoman pertanyaan.⁵

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti, instrumen penelitian yang utama adalah peneliti itu sendiri, di mana seorang peneliti bertemu secara langsung dengan informan untuk memperoleh data yang dibutuhkan.
2. Pedoman wawancara, dalam hal ini penulis menyediakan pedoman wawancara sebagai acuan untuk memperoleh data yang diperlukan oleh penulis dari informan, disamping itu juga penulis menyiapkan *tape recorder* untuk merekam informasi yang disampaikan oleh informan, hal ini dilakukan agar informasi yang didapat lebih jelas dan akurat.
3. Pedoman observasi, hal ini bertujuan untuk membantu penulis dalam melakukan observasi atau pengamatan di lokasi penelitian dan untuk lebih memperkuat data yang telah diperoleh melalui wawancara dengan informan.

⁵Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Cet. III; Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), h. 212. dan Lihat pula Winarto Suracmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1990), h. 257-258.

4. Format Dokumentasi, jenis instrumen penelitian ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam memperoleh data melalui dokumentasi yang diperoleh dari tempat penelitian.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menata secara sistematis catatan hasil pengamatan data tertulis dan data tidak tertulis, serta memprediksi hasil wawancara. Data yang telah terkumpul dideskripsikan sebagai temuan dalam laporan penelitian. Adapun prosedur pengolahan data selama di lapangan dianalisis secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, yang terdiri atas tiga aktivitas, yaitu data *reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.⁶ Ketiga rangkaian aktivitas teknik analisis data tersebut penulis terapkan sebagai berikut:

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dalam penelitian yang penulis lakukan data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Karena semakin lama penulis di lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

⁶Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, h. 336.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplay data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kegiatan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut karena metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, maka display data yang dilakukan lebih banyak dituangkan kedalam uraian secara singkat.

3. *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

G. *Pengujian Keabsahan Data*

Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini, dilakukan melalui tahap pengecekan kredibilitas data dengan teknik:

1. *Persistent observation*

Untuk memahami gejala/peristiwa yang mendalam, dilakukan pengamatan secara berulang-ulang, merupakan perpanjangan pengamatan penulis lakukan guna memperoleh data yang sah (*valid*) dari sumber data dengan cara meningkatkan intensitas pertemuan dengan nara sumber yang dijadikan informan, dan melakukan penelitian dalam kondisi yang wajar dan waktu yang tepat. Dalam hal ini, penulis mengadakan kunjungan ke SMP Negeri 2 Sengkang secara rutin untuk menemukan

data yang lebih akurat, dan mengadakan pertemuan kepada stakeholder pendidikan di lokasi tersebut.

2. Triangulasi (*triangulation*)

Mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dengan triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi dilakukan meliputi empat hal pokok, yakni triangulasi data, triangulasi peneliti, triangulasi teori dan triangulasi metodologi. Melalui teknik pemeriksaan ini diyakini fakta, data dan informasi yang ada dapat dipertanggungjawabkan dan memenuhi persyaratan kesahihan dan keandalan data yang ditemukan. Triangulasi sebagai wujud pemeriksaan keabsahan data sangat diperlukan dalam pendekatan kualitatif demi kesahihan dan keandalan serta tingkat kepercayaan data yang terkumpul. Validitas dan reliabilitas data perlu diuji melalui teknik pemeriksaan keabsahan data atau teknik menguji dan memastikan temuan. Penelitian ini menggunakan teknik menguji dan memastikan temuan melalui memeriksa kerepresentatifan yakni aspek pemilihan informan yang mewakili masalah yang diteliti, memeriksa pengaruh peneliti, member bobot pada bukti, membuat perbandingan atau pertentangan, memeriksa makna segala sesuatu di luar, menggunakan kasus ekstern, menyingkirkan hubungan palsu, membuat replica temuan, mencari penjelasan tandingan, memberi bukti yang negatif serta teknik terakhir adalah mendapatkan umpan balik informan.

3. Member check

Diskusi teman sejawat secara langsung pada saat wawancara dan secara tidak langsung dalam bentuk penyampaian rangkuman hasil wawancara yang sudah ditulis oleh peneliti. *Member check* merupakan proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data, tujuan *member check* ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan pemberi data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

SMP Negeri 2 Sengkang adalah sebuah lembaga pendidikan berdiri di tengah-tengah kota Sengkang Kelurahan Bulupabbulu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan. Sekolah ini terletak di Jalan Bau Baharuddin No. 27 Sengkang. Sekolah ini didirikan pada Tahun 1964/1965 dan beroperasi pada tahun itu juga. Sekolah ini berdiri di atas tanah milik pemerintah yang berukuran 5.277,5 M. persegi.¹

2. Visi dan Misi SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

a. Visi

Perkembangan dan tantangan masa depan seperti: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, globalisasi yang sangat cepat, era informasi, perubahan kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan memicu sekolah untuk merespon tantangan sekaligus peluang itu. SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo memiliki citra moral yang menggambarkan profil sekolah yang diharapkan di masa mendatang yang diwujudkan dalam Visi sekolah berikut ini: “Unggul dalam Mutu Berpijak Pada Iman dan Taqwa serta Mewujudkan Lingkungan Hijau dan Bersih”.

Visi tersebut di atas mencerminkan cita-cita sekolah yang berorientasi masa depan dengan memerhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.

b. Misi

¹Profil SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

Untuk mewujudkan visi tersebut, sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam misi berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik
- 2) Meningkatkan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 3) Meningkatkan kemampuan prestasi
- 4) Meningkatkan pendayagunaan tenaga kependidikan
- 5) Meningkatkan kerjasama dalam melestarikan lingkungan serta mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan²

3. Keadaan PTK dan Peserta Didik SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.³ Jadi pendidik merupakan tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Potensi tersebut harus dimiliki oleh pendidik untuk menunjang keberhasilan dalam membina peserta didik.

Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau membantu peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah swt., khalifah di permukaan bumi dan sebagai makhluk sosial serta sebagai individu

²Visi Misi SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

³Pemerintah RI, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional* (Cet. Terbaru; Jakarta: Permata Press, 2013), h. 3.

yang sanggup berdiri sendiri. Pendidik juga merupakan sosok pertama yang berinteraksi dengan peserta didik, sosok yang secara langsung memengaruhi suasana kegiatan pembelajaran dalam kelas dengan tujuan membentuk peserta didik yang berkualitas dalam Imtaq (Iman dan Taqwa) dan Iptek (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi).

Pendidik menjadi penentu terhadap keberhasilan dan kelangsungan program pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, pendidik dalam mengatur, mengarahkan program pembelajaran dan merupakan teladan bagi peserta didik seyogyanya berupaya meningkatkan kepiawaiannya dalam bidang pendidikan terutama dalam meramu materi ajar agar dapat meningkatkan motivasi dan semangat belajar peserta didik.

Seorang pendidik yang profesional diharapkan mampu mendidik dan membimbing peserta didik secara efektif dan efisien. Demikian juga halnya di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, yang menurut hasil analisis penulis bahwa para pendidik yang mengajar di sekolah tersebut telah menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, karena melihat kompetensi akademik yang disandang sesuai dengan mata pelajaran masing-masing dan kemampuan dalam mempelajari dan memahami kurikulum yang berlaku, di samping pengalaman mereka mengajar dalam dunia pendidikan yang dapat dikatakan cukup lama. Berikut diuraikan dalam bentuk tabel keadaan pendidik yang mengajar di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

TABEL 4.1

Data jumlah guru SMP Negeri 2 Sengkang Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin dan Status Kepegawaian

No.	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Status Kepegawaian		Jumlah	Ket.
		L	P	PNS	Non PNS		
1.	D2	-	-	-	-	-	
2.	D3	-	-	-	-	-	
3.	S1	14	31	37	8	45	
4.	S2	2	3	5	-	5	
5.	S3	-	-	-	-	-	
Jumlah						50	

Sumber: Dokumen profil SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah guru di SMP Negeri 2 Sengkang Tahun Pelajaran 2016/2017 secara keseluruhan berjumlah 50 orang yang terdiri dari laki-laki 16 orang, perempuan 34 orang dengan kualifikasi pendidikan S1 45 orang, S2 5 orang. Dilihat dari status kepegawaian terdapat 42 orang PNS dan 8 orang non PNS.

Dari data tersebut di atas terdapat guru PNS dan non PNS yang terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan diberikan tugas mengajarkan mata pelajaran sesuai dengan disiplin ilmunya masing-masing, sehingga tidak ada lagi guru yang mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Keberadaan guru tersebut sudah memenuhi standar kebutuhan lembaga pendidikan di SMP Negeri 2 Sengkang yang jumlah siswanya kurang lebih 700 orang yang terbagi menjadi 27 rombongan belajar dan setiap rombongan belajar terdiri dari rata-rata 25 siswa.

Jumlah guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam sebanyak 3 orang, PKn 3 orang, Bahasa Indonesia 6 orang, Bahasa Inggris 4 orang, Matematika 6 orang, IPA 5 orang, IPS 4 orang, Seni Budaya 3 orang, Penjasokes 4 orang, TIK 3 orang dan Keterampilan 3 orang.

Jumlah guru di SMP Negeri 2 Sengkang sudah sesuai dengan yang dibutuhkan walaupun masih ada guru yang berstatus non PNS akan tetapi semuanya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

TABEL 4.2

Keadaan Pegawai SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo
Tahun Pelajaran 2016/2017

No.	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Status Kepegawaian		Jumlah	Ket.
		L	P	PNS	Non PNS		
1.	SD	-	1	-	1	1	
2.	SMP	2	3	4	1	5	
3.	SMA	3	3	2	4	6	
4.	D2	-	-	-	-	-	
5.	D3	-	1	-	1	1	
6.	S1	2	3	-	5	5	
7.	S2	1	-	1	-	1	
8.	S3	-	-	-	-	-	
Jumlah						19	

Sumber: Dokumen profil SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai dan staf SMP Negeri 2 Sengkang Tahun Pelajaran 2016/2017 secara keseluruhan berjumlah 19 orang yang terdiri dari laki-laki 8 orang, perempuan 11 orang dengan kualifikasi pendidikan SD 1 orang, SMP 5 orang, SMA 6 orang, D3 1 orang, S1 5 orang dan S2 1 orang. Dilihat dari status kepegawaian terdiri dari 7 orang PNS dan 12 orang non PNS.

Dari 19 orang pegawai tersebut masing-masing diberikan tugas sesuai dengan bidang keahliannya diantaranya adalah terdiri dari 1 orang kepala tata usaha, 1 orang kepala pustakawan, 2 orang operator komputer, 6 orang staf tata usaha, 3 orang bendahara, 2 orang tenaga kebersihan, 1 orang tenaga teknik, 2 orang pustakawan, dan 1 orang satpam.

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sudah memenuhi kebutuhan sesuai dengan yang dibutuhkan.

TABEL 4.3

Kadaan Peserta Didik SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo
Tahun Pelajaran 2016/2017

JENIS KELAMIN	KELAS VII	KELAS VIII	KELAS IX	JUMLAH KESELURUHAN
Laki-laki	168	102	105	375
Perempuan	113	117	102	332
JUMLAH	281	219	207	707

Sumber: Dokumen profil SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah peserta didik di SMP Negeri 2 Sengkang Tahun Pelajaran 2016/2017 secara keseluruhan berjumlah 707 orang yang terdiri dari laki-laki 168 orang dan perempuan 113 orang dengan 3 tingkatan yaitu kelas VII 281 orang, kelas VIII 219 orang dan kelas IX 207 orang.

Dari 707 siswa tersebut dibagi menjadi 27 rombel yang terdiri dari kelas VII 9 rombel, kelas VIII 9 rombel dan kelas IX 9 rombel, dan setiap rombel terdiri dari masing-masing 26-27 siswa. Kalau dilihat dari jumlah siswa kelas IX, kelas VIII dan kelas VI terjadi peningkatan jumlah siswa dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo memiliki daya tarik tersendiri dalam merekrut siswa.

B. Pelaksanaan Manajemen Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Eksistensi SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, seperti halnya dengan sekolah yang pada umumnya berorientasi pada peningkatan mutu pendidik dan

tenaga kependidikan sebagai upaya dalam menghasilkan output yang berkualitas. Karena kualitas lulusan suatu lembaga pendidikan menjadi prioritas utama dalam mempertahankan keberadaannya.

Lembaga pendidikan yang memiliki lulusan yang mampu memenuhi harapan masyarakat akan menjadi favorit dan diunggulkan serta senantiasa mendapat perhatian. Kecenderungan jangka pendek, instan, ingin mendapatkan kepastian atas hasil perjuangan, sehingga pandangan masyarakat sebagian besar begitu simple, andai ada lembaga pendidikan yang menawarkan sekolah sambil kerja dan berpenghasilan, maka lembaga yang demikian itu akan laris di tengah masyarakat.

Keberadaan lembaga pendidikan yang demikian mungkin akan sulit ditemukan, jika pun ada, maka akan sangat sulit untuk memasukinya. Untuk itu lembaga pendidikan harus mampu menyediakan kualitas pembelajaran yang mampu menarik minat masyarakat/memenuhi harapan masyarakat. Terlebih lagi di era persaingan yang sangat ketat seperti saat ini yang menuntut setiap lembaga pendidikan untuk menawarkan berbagai pilihan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Adapun yang tidak mampu melakukan yang demikian, maka harus menerima kenyataan bahwa jumlah peserta didik akan senantiasa menurun. Karena masyarakat tidak menemukan manfaat atau keuntungan yang nyata dari lembaga tersebut.

Kemampuan lembaga pendidikan dalam menyuguhkan berbagai gambaran bagi masyarakat akan adanya asas manfaat yang dapat menjadi peluang untuk terjun ke dunia kerja akan menjadikan lembaga tersebut terlihat menawan. Hal tersebut hanya dapat terwujud melalui manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan

mulai dari segi perencanaan, penempatan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi dan perlindungan sampai pada tahap hubungan antar pegawai. Semua itu memerlukan proses dan melalui pertimbangan yang matang tidak hanya sekedar pasang/copot.

Gambaran tentang manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM Melalui Proses Seleksi Berdasarkan pada Standar Kebutuhan

Perencanaan merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen untuk mendapatkan kebutuhan sesuai dengan porsinya. Dalam manajemen mutu SDM, perencanaan menjadi titik tumpu untuk mendapatkan SDM yang bermutu untuk selanjutnya diatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Perencanaan SDM dilaksanakan oleh Kepala Sekolah yang merujuk pada Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sedangkan pihak sekolah hanya mengetahui tentang hal tersebut.

Menurut Andi Bakti, proses seleksi SDM dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan yang PNS adalah hak Pemerintah Daerah, pihak sekolah hanya bisa mengusulkan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan tenaga yang dibutuhkan. Adapun tenaga non PNS itu langsung diterima oleh pihak sekolah melalui beberapa pertimbangan dan disesuaikan dengan kebutuhan.⁴

Pernyataan tersebut memberi gambaran bahwa pelaksanaan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan yang PNS adalah wewenang Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat. Tapi sebagai pihak yang bertanggung jawab atas lembaga, maka pimpinan tetap mengusulkan dan memohon kepada Pemerintah

⁴Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Wawancara, tanggal 17 Maret 2017.

Daerah untuk memilih yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan kekinian. Sedangkan pendidik dan tenaga kependidikan yang non PNS diterima langsung oleh pihak SMP Negeri 2 Sengkang dengan melalui beberapa pertimbangan dan disesuaikan kebutuhan.

Pelaksanaan seleksi bagi pendidik dan tenaga kependidikan senantiasa memerhatikan potensi dan latarbelakang pendidikan para calon yang telah mengajukan lamaran. Karena sebagai lembaga pendidikan formal yang mengharapkan mutu lulusan yang mampu memenuhi harapan masyarakat untuk masa sekarang dan yang akan datang, maka kualitas harus diutamakan. Hal senada diungkapkan oleh Asri wakil kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo:

Proses perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo berawal dengan memerhatikan tenaga yang dibutuhkan, selanjutnya diusulkan kepada Pemerintah Daerah. Apabila Pemerintah Daerah tidak mampu memenuhinya, baru pihak sekolah mencari tenaga non PNS dengan melihat kompetensi yang dimilikinya.⁵

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa proses perencanaan tetap dilaksanakan dengan baik dan mengutamakan yang memiliki kapasitas keilmuan yang sesuai dengan kebutuhan terutama sebagai pendidik PNS yang diangkat oleh Pemerintah Daerah, sedangkan tenaga yang non PNS diterima langsung oleh pihak sekolah dengan mempertimbangkan potensi yang dimilikinya. Jadi tahapan dalam proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan yang PNS berjalan dengan baik mulai dari memasukkan lamaran sampai pada tahap penerimaan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan komitmen dari pihak yang melamar, sehingga pergantian pendidik dan tenaga kependidikan tidak sering terjadi, karena sejak dari awal telah

⁵Asri, Wakasek SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 18 Maret 2017.

menyepakati untuk menerima tugas dan tanggungjawab kerja yang akan dijalankan dengan segala konsekuensinya.

Menurut Abdul Muis, perencanaan SDM di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo memerhatikan beberapa hal, yaitu analisis kebutuhan, pemberdayaan alumni, kompetensi dan kekeluargaan. Jadi, untuk non PNS jika ada alumni yang punya kompeten dalam suatu bidang yang dibutuhkan tenaganya, maka itu akan didahulukan untuk direkrut. Contoh dari pemberdayaan alumni adalah perekrutan tenaga SATPAM dan tenaga administrasi yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang.⁶

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan SDM di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo untuk yang non PNS tetap berdasar pada analisis kebutuhan dengan mengutamakan alumni yang memiliki kompetensi tenaga yang diperlukan. Artinya SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo mengedepankan kemampuan dari alumninya sendiri untuk diberdayakan, di sisi lain walaupun alumni jika tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan, maka tidak dapat diterima. Demikian pula sebaliknya. Namun jika ada alumni yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan, maka alumninya akan didahulukan dalam proses rekrutmen.

Perihal pelaksanaan seleksi dilakukan secara hati-hati dengan tetap memerhatikan tenaga yang dibutuhkan. Hal ini diungkapkan oleh Najmiah pada saat diwawancarai oleh penulis:

Pemenuhan standar tenaga kerja yang dibutuhkan tetap dipandang dari berbagai arah, baik plafonnya secara pemerintahan, maupun secara lembaga pendidikan, artinya mungkin lemah secara pemerintahan, tapi dibutuhkan secara lembaga atau mungkin kuat dari penilaian pemerintahan, tapi karena tenaganya telah disediakan sejak dari awal, oleh karena itu, tidak secara otomatis sama dengan sekolah-sekolah negeri yang lain, karena semua sekolah berada di bawah

⁶Abdul Muis, Wakasek Kesiswaan SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 22 Maret 2017.

otonomi daerah, sehingga kadang ada tenaga andalan dari Dinas Pendidikan, dan Kebudayaan tapi tidak bersyarat secara lembaga.⁷

Pandangan tersebut menggambarkan tentang proses penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang yang dilaksanakan untuk memenuhi standar kebutuhan kerja. Penerimaan tersebut dilaksanakan berdasarkan kriteria Undang-Undang Guru dan Dosen. Jadi ada tahapan proses pelaksanaan penyeleksian bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang mendaftar di SMP Negeri 2 Sengkang.

Menurut Roslan, perencanaan SDM di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sudah memenuhi standar kerja yang dibutuhkan karena masing-masing sudah menempati tugas sesuai dengan latar belakang pendidikannya walaupun masih ada pendidik dan tenaga pendidikan non PNS hal ini disebabkan karena Pemerintah Daerah belum mampu memenuhi tenaga yang dibutuhkan oleh pihak sekolah, namun semua SDM yang ada dapat menjalankan tugasnya sebagaimana yang diharapkan.⁸

Pandangan tersebut menggambarkan bahwa perencanaan SDM di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sudah memenuhi standar tenaga kerja yang dibutuhkan, karena semuanya diberikan tugas sesuai dengan keahliannya masing-masing, tidak ada lagi guru yang mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Artinya perencanaan SDM di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sudah teratur dengan baik.

Dari beberapa pendapat di atas dan sesuai dengan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo masing-masing menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Artinya penerimaan SDM (pendidik dan tenaga

⁷Najmiah, Wakasek Humas SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 23 Maret 2017.

⁸Roslan, Kepala Tata Usaha SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 24 Maret 2017.

kependidikan) disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebagai landasan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sehingga pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia dapat diberdayakan secara maksimal sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Jadi tidak ada lagi pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak memiliki kegiatan. Semua menjalankan tugas sesuai dengan posisi dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini membuktikan bahwa penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dilakukan untuk mengisi jabatan fungsional yang lowong, baik pengadaannya dari Pemerintah Daerah maupun yang secara langsung diterima oleh pihak SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo yang tentunya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut penulis menyatakan bahwa semua jabatan fungsional terisi oleh tenaga terampil dengan potensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

2. Penempatan Pegawai Sesuai dengan Kemampuan yang Dimiliki

Setelah pelaksanaan seleksi dan penerimaan pegawai, maka langkah selanjutnya yakni penempatan pegawai. Menunjukkan dan mengenalkan pegawai baru dengan tugas serta lingkungan kerjanya merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan agar pegawai tersebut dapat menjalankan tugas dengan maksimal. Penempatan pegawai perlu memerhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Menurut Andi Bakti, penempatan pegawai di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sangat memerhatikan kompetensi yang dimilikinya, dalam arti kata bahwa yang punya latar belakang pendidikan sebagai guru maka dia akan diberi tugas mengajar sesuai dengan latar belakang keilmuannya, adapun yang punya latar belakang sebagai tenaga administrasi akan ditempatkan sesuai latar belakang pendidikannya yaitu sebagai tenaga administrasi/tata usaha. Apabila

ada pegawai yang kurang memahami tentang tugasnya, maka akan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan.⁹

Pandangan tersebut menegaskan bahwa esensi dari penempatan pegawai adalah adanya penyesuaian antara potensi dan keseimbangan pekerjaan yang harus diatur sedemikian rupa agar semua pegawai dapat diberdayakan dengan baik. Penempatan dapat dilakukan terhadap pegawai yang tidak memiliki potensi pada suatu tugas dengan syarat harus mengikuti pelatihan terlebih dahulu. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Asri:

Penempatan pegawai di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo secara sederhana lebih ditekankan pada harapan untuk melaksanakan tugas dengan usaha maksimal yang dimiliki. Artinya diusahakan untuk melakukan yang terbaik.¹⁰

Pandangan tersebut menunjukkan adanya penekanan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang senantiasa di arahkan pada perbaikan kualitas. Hal ini tentu mendorong semangat pendidik dan tenaga kependidikan yang baru untuk mengasah kemampuan agar dapat menjalankan amanah dengan sebaik-baiknya.

Menurut Abdul Muis, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dilaksanakan setelah memerhatikan kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan merupakan prioritas utama dalam menempatkan pegawai, tapi yang paling utama adalah akhlaknya. Artinya dia dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.¹¹

⁹Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 17 Maret 2017.

¹⁰Asri, Wakasek SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 18 Maret 2017.

¹¹Abdul Muis, Wakasek Kesiswaan SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, 22 Maret 2017.

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan dalam menempatkan pegawai di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo tidak hanya memandang kemampuan, tapi juga melalui pertimbangan akhlak.

Menurut Najmiah, prosedur penempatan pendidik dan tenaga kependidikan selalu diupayakan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Namun, masih ada pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Misalnya, seorang yang sarjana kependidikan diberi tugas sebagai tenaga tata usaha. Untuk mengatasi hal itu, maka yang bersangkutan biasanya diusulkan untuk mengikuti pelatihan ketatausahaan.¹²

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki. Sedang bagi yang menempati posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan akademiknya, maka akan diarahkan untuk mengikuti pendidikan dan latihan sebagai bentuk penyesuaian terhadap tugas atau jabatan yang dijalankan.

Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo mengutamakan kemampuan, meskipun terkadang secara kualifikasi akademik tidak sesuai dengan jabatan yang dipegang, tapi melalui pertimbangan tertentu dan demi meningkatkan mutu pendidikan, maka tugas tersebut diserahkan untuk dijalankan, karena dianggap memiliki kompetensi pada wilayah tersebut yang pada kenyataannya tugas tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan hasil pengamatan penulis selama mengadakan penelitian di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Kondisi ini merupakan tontonan yang memang seharusnya disiarkan untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo yang serupa dengan sekolah-sekolah lainnya yang ingin mengembangkan atau meningkatkan mutu lembaga pendidikannya.

¹²Najmiah, Wakasek Humas SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 23 Maret 2017.

3. Pengembangan dan Penilaian untuk Meningkatkan Produktifitas

Pengembangan merupakan usaha yang dilakukan oleh lembaga untuk mengurangi pegawai yang punya kompetensi tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Karena perkembangan lembaga akan berdampak pada penambahan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai, sehingga menuntut adanya pengembangan terhadap keterampilan dan pengetahuan agar dapat menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan cepat dan tepat. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pengembangan yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, maka selanjutnya dilaksanakan penilaian terhadap kinerja pegawai.

Menurut Andi Bakti, pengembangan dan penilaian terhadap pegawai yang dilakukan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo tetap dilakukan secara internal dan eksternal. Internal maksudnya adalah pegawai yang memiliki jam kerja secara senioritas dapat memberikan pembinaan dan penilaian kepada pegawai atau petugas yang sifatnya junior. Sedangkan yang eksternal adalah mereka yang memiliki pemahaman dalam kompetensi manajemen seperti pengawas dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama dan instansi yang terkait dengan pendidikan.¹³

Pandangan tersebut meniscayakan tentang adanya pengembangan dan penilaian terhadap pegawai di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo yang dilaksanakan secara internal oleh pegawai lama. Demikian pula secara eksternal yang dilakukan oleh pengawas dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Agama serta instansi yang terkait dengan pendidikan.

Asri menyatakan, bahwa pengembangan dan penilaian terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo juga menjadi harapan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Apalagi hal ini bertujuan untuk menata dan meningkatkan kreatifitas pendidik dan tenaga kependidikan

¹³Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Wawancara, tanggal 17 Maret 2017.

dalam menjalankan tugas. Artinya hal ini merupakan potensi yang harus mendapatkan dukungan. Namun dalam hal penilain tentunya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tetap melakukan penilaian, tapi melalui laporan yang disampaikan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, terutama laporan tahunan yang menjadi dasar untuk menilai peningkatan atau capaian-capaian yang diraih oleh sekolah.¹⁴

Pandangan tersebut menunjukkan adanya perhatian dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terhadap pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Demikian pula halnya dengan penilaian secara tidak langsung melalui laporan-laporan yang masuk ke pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk meninjau perkembangan yang dicapai oleh sekolah. Hal tersebut senada dengan apa yang diungkapkan oleh Abdul Muis:

Menurut Abdul Muis, penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan setiap tahun untuk mengukur prestasi kerja pendidik dan hasilnya ditindaklanjuti dengan pengembangan diri pendidik dan tenaga kependidikan dalam bentuk workshop dan pelatihan. Di SMP Negeri 2 Sengkang sering dilaksanakan workshop dan pelatihan seperti workshop penyusunan perangkat pembelajaran dan pelatihan media pembelajaran yang berbasis IT.¹⁵

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo telah dilaksanakan yang dilanjutkan dengan pengembangan berdasarkan hasil penilaian tersebut. Hal tersebut dilaksanakan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja yang harus dipertahankan dan yang harus ditingkatkan.

Najmiah menyatakan, usaha dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dilakukan semata untuk meningkatkan kualitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Artinya usaha tersebut dilaksanakan untuk membantu

¹⁴Asri, Wakasek SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara* tanggal 18 Maret 2017.

¹⁵Abdul Muis, Wakasek Kesiswaan SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 22 Maret 2017.

pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Sedang penilaian dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.¹⁶

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan dan penilaian yang dilakukan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo bertujuan untuk membekali pendidik dan tenaga kependidikan dengan keterampilan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Roslan menyatakan, pengembangan dan penilaian dilaksanakan untuk mengurangi beban dan kejenuhan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Artinya dengan adanya pengembangan tersebut, maka pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengatur pekerjaan yang menjadi prioritas dan harus segera diselesaikan. Sehingga pekerjaan tersebut terorganisir dengan baik dan dapat terselesaikan tepat waktu.¹⁷

Pernyataan tersebut memandang dari segi manfaat pengembangan dan penilaian yang dilakukan. Dengan pengembangan dan penilaian pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengatur dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Pengembangan dan penilaian yang dilakukan oleh pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ataupun dilaksanakan secara internal oleh pihak sekolah, hal tersebut menjadi salah satu upaya untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan sehingga kemampuannya dapat diberdayakan dengan baik dan dikembangkan, sementara kelemahan yang dimiliki dapat diusahakan agar menemukan solusi yang tepat agar kelemahan itu dapat segera diatasi dengan baik. Seperti itulah hasil pengamatan penulis di SMP Negeri 2

¹⁶Najmiah, Wakasek Humas SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, 23 Maret 2017.

¹⁷Roslan, Kepala Tata Usaha SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, 24 Maret 2017.

Sengkang Kabupaten Wajo mengenai masalah pengembangan dan penilain pendidik dan tenaga kependidikan.

4. Kompensasi dan Perlindungan untuk Mempertahankan dan Memelihara Semangat Kerja dan Motivasi Pegawai

Usaha dalam mempertahankan dan memelihara semangat kerja pegawai senantiasa dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi lembaga pendidikan. Sehingga berbagai usaha dijalankan termasuk pemberian kompensasi dan perlindungan terhadap keselamatan kerja bagi pegawai.

Menurut Andi Bakti, mengenai masalah kompensasi di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo perlu ada demi untuk memberikan motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk tenaga yang PNS merupakan tanggungjawab Pemerintah Daerah setempat meskipun pihak sekolah juga sering memberikan kompensasi kepada mereka. Sedangkan kompensasi bagi tenaga yang non PNS adalah merupakan tanggungjawab sepenuhnya pihak sekolah. Adapun masalah perlindungan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, khusus untuk tenaga PNS telah diatur dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 14 ayat 1. Adapun perlindungan bagi tenaga non PNS itu merupakan tanggungjawab sekolah.¹⁸

Pandangan tersebut meniscayakan adanya kompensasi dan perlindungan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo baik yang PNS begitu pula yang non PNS, kompensasi dan perlindungan tersebut adalah merupakan tanggungjawab Pemerintah Daerah dan pihak SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

Kompensasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo khususnya yang PNS diberikan oleh Pemerintah Daerah setempat, dan bagi yang non PNS diberikan oleh pihak sekolah, hal tersebut disesuaikan dengan kemampuan keuangan sekolah. Adapun masalah perlindungan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di

¹⁸Andi Bakti, Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Sengkang Kabupeten Wajo, *Wawancara*, tanggal 17 Maret 2017.

SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo ini juga ada, baik dari pihak sekolah begitu juga dari pihak pemerintah.¹⁹

Pandangan tersebut meniscayakan adanya kompensasi dan perlindungan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Bagi tenaga yang PNS diberikan oleh pemerintah, dan yang non PNS diberikan oleh pihak sekolah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Begitu juga masalah perlindungan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang PNS diadakan oleh Pemerintah Daerah sedangkan yang non PNS diadakan oleh pihak sekolah. Hal ini juga disampaikan oleh Abdul Muis, wakil kepala sekolah urusan kesiswaan saat ditanya oleh penulis:

Masalah kompensasi di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo diberikan oleh pihak sekolah sebagai imbalan dan penghargaan atas prestasi atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan agar semakin terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja mereka di masa-masa yang akan datang. Begitu juga perlindungan bagi mereka bertujuan untuk memberi semangat kepada mereka dan merasa dirinya diperhatikan oleh pihak sekolah.²⁰

Pernyataan tersebut menunjukkan tingginya perhatian pihak SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo mengenai dispensasi dan perlindungan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Serta besarnya pengaruh dispensasi dan perlindungan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

Menurut Najmiah, kompensasi dan perlindungan merupakan salah satu alasan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Dengan adanya perhatian dari pihak sekolah melalui dispensasi dan perlindungan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri pendidik untuk dapat mengekspresikan diri dalam melaksanakan tugasnya, ini tentu menjadi daya tarik tersendiri yang dapat meningkatkan motivasi dan mempertahankan

¹⁹Asri, Wakasek SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 18 Maret 2017.

²⁰Abdul Muis, Wakasek Kesiswaan SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, 22 Maret 2017.

semangat kerja pegawai. Karena semua manusia pada hakikatnya membutuhkan perhatian dan rasa aman untuk melaksanakan kegiatan, tugas dan tanggung jawabnya, baik di lokasi kerja, maupun di tempat lain.²¹

Pandangan tersebut menunjukkan manfaat kompensasi dan perlindungan dalam meningkatkan motivasi dan mempertahankan semangat kerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Karena kesungguhan seseorang dalam menjalankan tugas hanya dapat terwujud dengan adanya rasa aman.

Dari beberapa pandangan di atas dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi dan perlindungan terhadap pendidik dan tenaga pendidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo yang PNS adalah tanggung jawab Pemerintah Daerah yang tentu saja berjalan dengan baik. Adapun bagi yang non PNS adalah merupakan tanggung jawab sekolah yang tentunya tidak sama dengan yang didapat oleh tenaga yang PNS.

5. Hubungan Kepegawaian yang Merupakan Usaha untuk Memotivasi, Memberdayakan dan Melakukan Bimbingan

Memelihara hubungan kerja yang harmonis antar pegawai merupakan salah satu aspek yang harus dijaga dengan baik terutama dalam hal profesionalisme kerja. Karena hal tersebut dapat menjadi jalan untuk memotivasi dan memberdayakan pegawai dengan baik. Sebaliknya apabila hubungan tersebut tidak terjalin dengan baik akan berdampak pada prestasi kerja masing-masing pegawai. Di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo mengenai masalah hubungan kepegawaian sangat dipelihara, sehingga apabila ada masalah tentang hubungan tersebut secepatnya dicari jalan keluar untuk mengatasi hal tersebut supaya tidak berlarut-larut.

²¹Najmiah, Wakasek Humas SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 23 Maret 2017.

Menurut Andi Bakti, Hubungan kepegawaian di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sangat dijaga dengan baik demi untuk mempertahankan prestasi kerja diantara mereka, sehingga apabila ada masalah dengan hubungan mereka secepatnya akan diselesaikan dengan baik agar tidak berkepanjangan sehingga mereka tidak fokus lagi dalam pekerjaannya.²²

Pandangan tersebut menggambarkan bahwa hubungan kepegawaian di di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo selalu terjaga dengan baik, karena setiap ada masalah yang bisa merusak hubungan tersebut secepatnya bisa diantisipasi. Kondisi yang demikian tentu akan sangat membantu dalam meningkatkan motivasi pegawai serta proses pemberdayaan pegawai dapat berjalan tanpa adanya gangguan antar pihak yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Asri, hubungan yang harmonis antar pegawai dapat terjalin dengan baik apabila tetap berada dalam pengawasan, baik dari internal, maupun eksternal sekolah. Pengawasan ini bertujuan untuk mengarahkan dan membimbing pegawai dalam melaksanakan tugas masing-masing dengan efektif dan efisien. Jadi tidak ada istilah berebut tugas ataupun malas dalam menjalankan tugas, karena masing-masing akan termotivasi dengan capaian yang dimiliki oleh yang lainnya.²³

Pandangan tersebut menganggap bahwa hubungan yang harmonis antar pegawai dapat terjalin dengan baik apabila senantiasa diawasi dari dalam dan dari luar. Dengan pengawasan masing-masing pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga tidak ada yang saling berebut tugas dan malas menjalankan tugasnya karena menganggap itu adalah tanggung jawabnya.

Memelihara hubungan kerja antar pegawai memang bukanlah hal yang mudah, karena interaksi dalam jangka panjang sangat berpotensi menyebabkan konflik. Tapi harus diusahakan untuk diminimalisir agar tidak berpengaruh atau

²²Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Wawancara, tanggal 17 Maret 2017.

²³Asri, Wakasek SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Wawancara, tanggal 18 Maret 2017.

bahkan menghambat tugas masing-masing. Hal ini sesuai dengan pandangan Abdul Muis yang mengatakan bahwa:

Ketika terdapat hubungan yang tidak harmonis yang terjadi dikalangan pegawai, maka secepatnya harus ditangani dan diselesaikan agar tidak berdampak pada aktifitas pembelajaran. Sebagai pihak yang memiliki fungsi control, maka ketidak harmonisan antar pegawai harus segera diredam agar tidak melebar dan menghambat program pembelajaran.²⁴

Pandangan tersebut berarti bahwa semua pihak harus profesional dan lebih mengutamakan kepentingan lembaga dari pada kepentingan pribadi. Sehingga berbagai persoalan pribadi tidak dicampur baurkan dengan lembaga dan sebaiknya persoalan pribadi diselesaikan secara kekeluargaan serta meredam persoalan yang dapat menyebabkan konflik. Untuk itu menanamkan pemahaman tentang indahnya keakraban yang terjalin dengan baik merupakan sebuah doktrin yang menjadi bekal dalam meningkatkan semangat kerja bagi pegawai.

Hubungan antar pegawai memang terlihat kecil, tapi tidak dapat disepelekan, karena dampaknya sangat besar terutama terhadap semangat kerja. Misalnya seorang yang bekerja pada lingkungan orang-orang yang dia senangi, tentu akan merasa tenang, betah, nyaman dan ingin berlama-lama serta selalu mau datang ke tempat kerja atau tidak sabar menunggu untuk segera masuk kerja. Tapi sebaliknya, jika orang-orang tersebut senantiasa memandang setiap tindakan yang dilakukan sebagai suatu kesalahan yang tidak ada benarnya, maka tentu memunculkan perasaan gelisah, khawatir, terusik dan ingin segera meninggalkan tempat kerja. Jadi hubungan antar pegawai merupakan suatu hal yang tidak boleh dilupakan dan wajib diperhatikan untuk menjaga eksistensi lembaga.

²⁴Abdul Muis, Wakasek Kesiswaan SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Wawancara, tanggal 22 Maret 2017.

Keseimbangan kerja akan tercapai dan kekurangan akan tertutupi serta kecintaan terhadap mengajar atau tanggung jawab akan berkembang dengan adanya hubungan kerja yang terjalin dengan baik. Tentu hal ini menjadi harapan yang kelak akan mengantarkan peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini.

Hubungan kerja selalu menjadi prioritas dalam menjaga motivasi atau semangat kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Bagaimanapun kepiawaian seseorang dalam melaksanakan tugas tetap saja dibutuhkan lingkungan yang mendukung untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.

Kemampuan mengajar saja tidak cukup jika tidak mendapatkan dukungan dari tempat kerja. Maka hubungan kerja yang terjalin dengan baik antar pegawai akan meningkatkan semangat kerja dan dapat memudahkan dalam pemberdayaan pegawai secara maksimal sesuai dengan potensi masing-masing.

Lingkungan pendidikan tidak terlepas dari interaksi yang berpotensi menyebabkan konflik. Untuk itu, hubungan yang harmonis di antara pegawai menjadi salah satu jaminan terhadap kelancaran program pembelajaran yang akan meningkatkan mutu pendidikan.

Konflik kecil juga sering terlihat di antara pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, namun potensi konflik dapat segera ditangani dan diredam sebelum membesar dan memengaruhi semangat kerja. Sehingga hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan tetap terjalin dengan baik dan berusaha untuk saling memotivasi antar satu sama lain agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik serta meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Jalinan kebersamaan yang dimiliki oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan membangkitkan semangat dan rasa nyaman atau ramah terhadap lingkungan tempat kerja.

C. Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Diantara beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik adalah kompetensi pedagogik. Dalam RPP tentang guru dikemukakan bahwa: kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi 8 hal yaitu: Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan Kurikulum/Silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

1. Pemahaman Wawasan atau Landasan Kependidikan

Sebagai seorang pendidik di sekolah untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka perlu memiliki pemahaman wawasan atau landasan kependidikan. Pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo adalah kebanyakan PNS yang sudah lama pengangkatannya maka otomatis mereka memahami wawasan atau landasan kependidikan walaupun masih ada beberapa orang yang belum memiliki hal tersebut, sebagaimana yang diungkapkan oleh Andi Bakti:

Guru-guru yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata sudah berpengalaman karena mereka adalah guru-guru yang sudah senior, jadi mereka sudah memiliki pemahaman terhadap wawasan atau landasan kependidikan.²⁵

Pendapat tersebut senada dengan apa yang diungkapkan oleh Andi Burhanuddin sebagai berikut:

²⁵Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Wawancara, tanggal 25 Maret 2017.

Pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata sudah memahami wawasan atau landasan kependidikan karena mereka sering mengikuti berbagai macam pelatihan tentang masalah kependidikan, bahkan sejak di perguruan tinggi tempat mereka kuliah sudah diberikan pemahaman tentang wawasan atau landasan pendidikan.²⁶

Hal tersebut juga dijelaskan oleh H. Muh. Sakir salah seorang pengawas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo saat diwawancarai menyatakan:

Sebagian besar guru-guru yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sudah mengetahui dan memahami wawasan atau landasan kependidikan, hal ini dapat ditemukan pada saat melakukan supervisi dan penilaian kinerja terhadap mereka.²⁷

Pandangan tersebut menjelaskan bahwa pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo pada umumnya telah memiliki pemahaman wawasan atau landasan kependidikan karena mereka adalah pendidik yang sudah berpengalaman dan telah banyak mengikuti pelatihan atau workshop yang berhubungan dengan peningkatan pendidikan.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa para pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata memahami wawasan atau landasan kependidikan. Hal tersebut dapat dilihat pada saat mereka melaksanakan proses pembelajaran di kelas, mereka menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan arah dan tujuan dari materi ajar yang disajikan oleh pendidik. Sehingga peserta didik merasa bersemangat untuk mengikuti pembelajaran. Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo telah digunakan metode yang tepat dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal tersebut menunjukkan

²⁶Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.

²⁷H. Muh. Sakir, Pengawas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 28 Maret 2017.

bahwa pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo memahami landasan atau wawasan kependidikan.

2. Pemahaman Terhadap Peserta Didik

Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki seorang guru. Setidaknya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yaitu: Tingkat kecerdasan, kreatifitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.

Menurut Andi Bakti, untuk memahami karakter peserta didik di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo mungkin sulit karena banyaknya siswa, tetapi karena terlalu seringnya menghadapi siswa tersebut lambat laun guru-guru dapat memahami karakter siswa-siswa tersebut, terutama wali kelas tentu sudah bisa memahami karakter anak/siswa perwaliannya.²⁸

Pandangan tersebut menjelaskan bahwa pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sebagian besar dapat memahami karakter peserta didik terutama guru yang diberi tugas tambahan sebagai wali kelas. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan Andi Burhanuddin sebagai berikut:

Guru-guru yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sebagian besar dapat memahami karakter peserta didik, hal ini disebabkan karena mereka selalu bertemu dalam kegiatan pembelajaran minimal satu kali dalam seminggu.²⁹

Hal tersebut juga ditegaskan oleh H. Muh. Sakir pada saat ditanya oleh penulis, beliau mengatakan:

Sebagai seorang guru yang profesional seharusnya dapat memahami karakter setiap peserta didik yang mereka hadapi, karena dengan mamahami karakter mereka akan lebih mudah untuk menyampaikan pelajaran yang dapat diterima

²⁸Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 25 Maret 2017.

²⁹Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 April 2017

dengan baik oleh peserta didik, sebaliknya kalau mereka tidak memahami karakter peserta didik yang diajar, maka akan mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi pelajaran, dan mungkin pendidik tersebut menyampaikan pelajaran yang tidak sesuai dengan harapan peserta didik yang mereka hadapi.³⁰

Pandangan tersebut menjelaskan bahwa tugas seorang guru tidak hanya bertugas mengajar tetapi juga harus dapat membimbing dan mendidik, agar peserta didik yang dihadapi tidak hanya mengetahui pelajaran yang dipelajari, tapi mereka juga dapat mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-harinya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis bahwa pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata dapat memahami karakter peserta didik yang mereka ajar. Hal tersebut penulis dapat lihat pada saat guru melaksanakan pembelajaran peserta didik sangat antusias dalam mengikuti pembelajaran. Hal tersebut juga dapat dilihat pada saat pendidik dan peserta didik berinteraksi di luar kelas mereka sangat akrab sehingga terjadi keharmonisan antara mereka. Hal ini menunjukkan kemampuan pendidik dalam memahami karakter peserta didik yang mereka hadapi.

3. Pengembangan Kurikulum/Silabus

Kurikulum merupakan rancangan sejumlah program yang diatur secara sistematis dan harus ditempuh oleh peserta didik serta menjadi pedoman pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Setiap lembaga pendidikan tidak terlepas dari kurikulum sebagai pedoman kegiatan pembelajaran. Sehingga pendidik dituntut untuk menguasai kurikulum.

³⁰H. Muh. Sakir, Pengawas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 28 Maret 2017.

Penguasaan pendidik terhadap kurikulum menjadi dasar terhadap keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Perubahan kurikulum yang terjadi merupakan bentuk perhatian pemerintah dalam menata dan meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Andi Bakti, Semua pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata menguasai pengembangan kurikulum/silabus, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penilaian kinerja guru (PKG) begitu pula penilaian sasaran kerja pegawai (SKP), karena mereka tidak akan mendapatkan nilai PKG dan SKP yang baik apabila mereka tidak menguasai pengembangan kurikulum/silabus.³¹

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya kemampuan pendidik dalam memahami kurikulum atau silabus. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya penilaian kinerja guru dan penilaian sasaran kerja pegawai yang setiap tahun dilaksanakan, untuk mendapatkan nilai yang baik harus memahami berbagai hal yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum atau silabus. Hal tersebut juga diungkap oleh Andi Burhanuddin:

Andi Burhanuddin, menegaskan bahwa pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata sudah menguasai kurikulum terutama kurikulum 2006 (KTSP) sedang untuk Kurikulum 2013 masih banyak yang belum menguasainya karena mereka belum pernah mengikuti bimbingan teknis Kurikulum 2013.³²

Hal tersebut senada dengan apa yang diungkapkan oleh H. Muh. Sakir pada saat diwawancarai oleh penulis, beliau mengatakan:

Masalah pengembangan kurikulum atau silabus dalam pembelajaran harus dipahami oleh setiap guru mata pelajaran, karena kurikulum adalah merupakan acuan dalam melaksanakan pembelajaran, karena kalau ada guru yang tidak memahami tentang pengembangan kurikulum yakin dan percaya tidak akan berhasil dalam pembelajaran. Oleh karena itu pendidik yang ada di SMP Negeri

³¹Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kecamatan Wajo, Wawancara, tanggal 25 Maret 2017.

³²Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Wawancara, tanggal 27 Maret 2017.

2 Sengkang Kabupaten Wajo sangat diharapkan menguasai pengembangan kurikulum/silabus.³³

Dari beberapa pandangan di atas secara tegas menyatakan bahwa pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo memiliki kemampuan dalam menguasai dan menerapkan kurikulum dengan terlebih dahulu dipahami dan dianalisis arah dan tujuannya. Karena kurikulum tersebut merupakan serangkaian materi yang akan disajikan kepada peserta didik. Jadi kurikulum itu bagaikan menu dan peserta didik sebagai konsumen. Sebelum menu disajikan kepada konsumen terlebih dahulu harus diketahui secara totalitas mengenai menu yang akan disajikan.

Proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo menurut pengamatan penulis berjalan secara sistematis dan berkesinambungan. Artinya pendidik menguasai kurikulum, sehingga pembelajaran dapat berjalan tanpa adanya loncatan materi yang dapat membingungkan peserta didik. Hal ini membuktikan adanya usaha dari pendidik dalam menguasai kurikulum dengan baik. Hal tersebut juga dapat dibuktikan dengan melihat hasil penilaian kinerja dari kepala sekolah yang nilainya rata-rata 3,80.

4. Perancangan pembelajaran

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki seorang guru, yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. Perancangan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.

Mengenai masalah perancangan pembelajaran guru-guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata sudah melaksanakannya, hal tersebut dapat

³³H. Muh. Sakir, Pengawas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 28 Maret 2017.

dibuktikan dengan adanya perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru-guru tersebut, dan pada saat disupervisi oleh kepala sekolah atau pengawas. Sebagaimana yang dikatakan oleh Andi Bakti:

Untuk mengetahui bagaimana perancangan pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru dapat kita lihat pada saat disupervisi oleh kepala sekolah atau pengawas. Dalam supervisi tersebut semua guru dituntut untuk melengkapi perangkat pembelajarannya, mulai dari kalender pendidikan, program tahunan, program semester, KKM, silabus, RPP, daftar hadir dan daftar nilai siswa. Dari sinilah kita bisa mengetahui bahwa guru-guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo senantiasa melaksanakan rancangan pembelajaran.³⁴

Ungkapan tersebut menjelaskan bahwa pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dalam melaksanakan proses pembelajaran terlebih dahulu membuat rancangan pembelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan setiap awal semester disupervisi oleh kepala sekolah dan pengawas tentang kelengkapan perangkat pembelajaran tersebut sehingga tidak ada lagi guru yang tidak memiliki kelengkapan perangkat pembelajaran. Hal

tersebut senada dengan apa yang diungkapkan oleh salah seorang guru SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo:

Andi Burhanuddin menyatakan, kami sebagai guru-guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo disupervisi setiap awal semester untuk mengetahui kelengkapan perangkat pembelajaran seperti kalender pendidikan, program tahunan, program semester, KKM, silabus, RPP, dan lain-lain.³⁵

Pandangan tersebut juga dijelaskan oleh H. Muh. Sakir pada saat diwawancarai oleh penulis, beliau mengatakan:

³⁴Andi Bakti, Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 25 Maret 2017.

³⁵Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.

Sebagai seorang guru yang profesional sebelum melaksanakan pembelajaran di kelas sangat penting untuk merancang pembelajaran terlebih dahulu, agar supaya dalam menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik dapat terarah dengan baik sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan dicapai.³⁶

Ungkapan tersebut menyatakan bahwa guru-guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sebelum melaksanakan proses pembelajaran terlebih dahulu menyiapkan segala sesuatunya yang akan dipergunakan dalam pembelajaran tersebut, sehingga pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakan dapat terarah dengan baik dan dapat memenuhi standar yang diharapkan.

Dalam observasi yang dilakukan oleh penulis bahwa semua guru yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sebelum melaksanakan pembelajaran terlebih dahulu mempersiapkan perangkat pembelajaran, diantaranya adalah kalender pendidikan, program tahunan, program semester, KKM, Silabus, RPP, dan format penilaian. Hal tersebut harus dimiliki oleh semua guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo untuk memenuhi harapan dari kepala sekolah dan pengawas ketika mereka disupervisi. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja yang berhubungan dengan perencanaan pembelajaran yang nilai rata-ratanya adalah 3,90.

5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Untuk dapat melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien guru harus dapat menerapkan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, apalagi pada saat ini disamping guru diharapkan memberi pengetahuan kepada peserta didik, guru juga dituntut untuk dapat menanamkan karakter yang baik atau keteladanan dalam diri peserta didik. Di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo guru senantiasa berusaha

³⁶H. Muh. Sakir, Pengawas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 28 Maret 2017.

memberikan bimbingan kepada peserta didik berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan. Hal ini sesuai dengan ungkapan salah kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo saat diwawancarai:

Menurut Andi Bakti bahwa guru-guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo disamping berusaha menanamkan pengetahuan atau pemahaman kepada peserta didik juga berusaha semaksimal mungkin agar peserta didik juga dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dengan cara membimbing dan membiasakan siswa dalam kehidupan sehari-harinya. Dan mengenai pembelajaran yang dialogis, ini juga selalu dilaksanakan oleh guru-guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo terutama yang menerapkan Kurikulum 2013.³⁷

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Andi Burhanuddin pada saat diwawancarai mengatakan sebagai berikut:

Kami guru-guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo selalu berusaha melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, apalagi pada saat ini guru dituntut untuk dapat melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Untuk dapat menerapkan pembelajaran yang efektif dan efisien siswa harus lebih aktif dari pada guru.³⁸

Pandangan tersebut menjelaskan bahwa sebagai seorang pendidik seharusnya dapat melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, sebagai pendidik disamping memberi pengetahuan dan pemahaman juga diharuskan dapat menanamkan kepribadian yang baik terhadap diri peserta didik, sehingga peserta didik tidak hanya pintar mereka juga berperilaku yang baik. Begitu juga dalam melaksanakan pembelajaran tidak boleh monoton sehingga peserta didik tidak diberi kesempatan untuk mengungkapkan buah pikirannya.

³⁷Andi Bakti, Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 25 Maret 2017.

³⁸Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.

Sesuai dengan pengamatan penulis bahwa di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dilaksanakan oleh guru dengan cara mendidik dan dialogis, hal ini dapat dilihat pada saat terjadi proses pembelajaran, sebelum menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik guru terlebih dahulu menyampaikan hal-hal yang berhubungan dengan spiritual yang dapat tertanam dalam diri peserta didik untuk dapat diaplikasikan di dalam kehidupan sehari-harinya. Begitu juga pada saat proses pembelajaran guru memberi kesempatan peserta didik untuk bertanya atau mengemukakan pendapatnya masing-masing. Hal tersebut juga dapat dilihat pada kolom penilaian pembelajaran yang terdapat pada instrumen penilaian kerja guru (PKG) yang nilai rata-ratanya adalah 3,75.

6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Teknologi merupakan sarana penunjang yang berfungsi untuk memudahkan dalam proses pembelajaran yang dapat membantu pendidik dalam mengelola, menyajikan materi ajar dan memudahkan peserta didik dalam memahami materi tersebut dengan baik.

Di era globalisasi dan informasi ini apapun profesinya dituntut untuk mampu menguasai teknologi yang semakin lama semakin canggih, demikian pula sebagai seorang pendidik harus mampu memanfaatkan teknologi yang berkembang pada saat ini, apabila seorang pendidik tidak mampu memanfaatkan teknologi yang ada maka dia akan ketinggalan dari yang lainnya. Termasuk pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo untuk dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik harus mampu memanfaatkan teknologi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan penulis bahwa tenaga pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata sudah mampu memanfaatkan teknologi yang ada.

Teknologi atau media pembelajaran di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo masih menggunakan *whiteboard* dan buku pelajaran yang menjadi pegangan bagi pendidik dan peserta didik dalam melangsungkan pembelajaran. Adapun penggunaan LCD masih terbatas. Sebagian pendidik telah memanfaatkan perkembangan teknologi dengan menggunakan laptop dan LCD yang merupakan milik pribadi untuk presentasi terhadap materi yang disajikan.

Menurut Andi Bakti, penggunaan media seharusnya dapat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Namun pihak sekolah sepenuhnya menyadari bahwa pengadaan media pembelajaran belum dapat dimaksimalkan, sehingga pendidik memanfaatkan media yang ada saat ini. Tapi pihak sekolah senantiasa mengupayakan pengadaan media yang diharapkan dapat memudahkan proses pembelajaran yang tentunya disesuaikan dengan dana yang ada.³⁹

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa media pembelajaran yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo masih terbatas. Namun untuk melengkapi sarana pembelajaran telah diupaya oleh pihak sekolah.

Menurut Andi Burhanuddin, penggunaan teknologi pembelajaran di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo senantiasa diupayakan untuk dimaksimalkan sesuai dengan potensi media pembelajaran yang telah ada. Jadi pendidik dalam melaksanakan pembelajaran tetap menggunakan teknologi atau media untuk mendapatkan hasil maksimal.⁴⁰

Pandangan tersebut menggambarkan upaya maksimal yang dilakukan oleh pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran secara maksimal. Namun pendidik masih harus kerja keras dan mengembangkan potensi untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi yang sangat cepat.

³⁹Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang, *Wawancara*, tanggal 25 Maret 2017.

⁴⁰Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.

H. Muh. Sakir mengatakan bahwa mengenai penggunaan teknologi pembelajaran di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo untuk saat sekarang ini masih terbilang belum begitu baik, tapi melihat dari kemampuan sebagian besar pendidik dapat dinyatakan masih memiliki kesempatan untuk meningkatkan potensi terhadap penggunaan teknologi. Apalagi bagi mereka yang masih muda. Artinya masih ada kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri.⁴¹

Pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa, pendidik dan tenaga kependidikan dalam penggunaan teknologi pembelajaran di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo masih memiliki kesempatan untuk lebih maksimal selama pendidik memiliki keinginan untuk terus menggali dan meningkatkan potensi terutama dalam penggunaan teknologi pembelajaran. Karena pada hakikatnya semua memerlukan proses dan kemauan untuk terus belajar serta menyesuaikan diri dengan perkembangan.

Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dapat berjalan lancar, karena dukungan teknologi atau media pembelajaran. Meskipun hanya dengan perlengkapan yang seadanya seperti *whiteboard*, alat tulis dan buku paket serta penggunaan LCD yang masih terbatas. Berbeda dengan sekolah negeri yang sudah maju setiap ruangan memiliki LCD, jadi setiap pendidik tinggal menyiapkan materi dalam bentuk power point kemudian disajikan kepada peserta didik. Menurut pengamatan penulis di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo fasilitas tersebut masih terbatas, sehingga penggunaannya harus diatur berdasarkan jadwal. Namun kemauan pendidik untuk mengajar dapat menutupi kurangnya kelengkapan teknologi pembelajaran. Hal ini membuktikan besarnya semangat pendidik untuk mengajar dapat mendorong

⁴¹H. Muh. Sakir, Penawas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, *Wawancara*, 28 Maret 2017.

keatifitas untuk mengolah teknologi atau media pembelajaran yang seadanya menjadi berdaya guna.

7. Evaluasi belajar

Mengukur tingkat kemajuan yang diraih dari hasil belajar peserta didik sesuai dengan kriteria dan dalam suatu kurung waktu yang telah ditentukan memerlukan evaluasi. Demikian pula untuk mengetahui tingkat kemampuan pendidik dalam mengajar. Jadi evaluasi tidak hanya berfungsi untuk menilai prestasi yang diraih peserta didik, tapi juga untuk mengukur potensi dari seorang pendidik. Karena pada dasarnya kemajuan yang diraih oleh peserta didik sangat tergantung pada kepiawaian seorang pendidik dalam menyajikan materi pelajaran.

Menurut Andi Bakti, pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo melakukan penilaian kepada peserta didik dalam menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik tetap melakukan pendekatan, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Jadi tidak terlepas dari ketiga rana tersebut.⁴²

Pandangan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian dan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik bertujuan untuk mendapatkan gambaran terhadap pemanfaatan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik yang dimiliki oleh peserta didik. Jadi penilaian dilakukan untuk mengetahui hasil usaha terbaik peserta didik dalam mendaya gunakan potensi diri berdasarkan ketiga rana tersebut. Pandangan tersebut diperkuat oleh Andi Burhanuddin, yang mengatakan bahwa:

Pendidik melaksanakan penilaian kognitif (pengetahuan) dengan beberapa bentuk yaitu ulangan harian, pemberian tugas, ulangan mid semester, dan ujian semester. Hasil dari penilaian itu kemudian dianalisis dan dievaluasi untuk merencanakan kegiatan berikutnya. Di samping penilaian kognitif, juga ada penilaian afektif (sikap) dan psikomotorik (keterampilan). Penilaian afektif

⁴²Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Wawancara, tanggal 25 Maret 2017.

biasanya berdasarkan kehadiran peserta didik dan sikapnya setiap hari. Penilaian keterampilan biasanya melalui ujian praktik.⁴³

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa penilaian telah dilaksanakan oleh pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Selanjutnya hasil penilaian tersebut menjadi dasar untuk merancang kegiatan pembelajaran pada semester berikutnya. Artinya hasil penilaian berfungsi untuk mengukur keberhasilan perencanaan kegiatan pembelajaran sebelumnya.

H. Muh. Sakir mengatakan bahwa, penilaian dilakukan bukan hanya untuk mengetahui prestasi peserta didik. Tapi juga untuk mengidentifikasi berbagai kesulitan peserta didik dalam mengikuti pelajaran. Artinya seorang pendidik juga harus berusaha untuk mencari letak kesukaran peserta didik dalam memahami materi pelajaran yang disajikan. Agar pendidik dapat mengupayakan jalan yang lain, sehingga peserta didik tersebut dapat mengimbangi yang lainnya. Misalnya melalui privat atau tutor sebaya dan usaha lain yang sifatnya memudahkan peserta didik dalam memahami pelajaran yang diberikan. Hal ini bisa saja terjadi pada semua mata pelajaran ataupun pada mata pelajaran tertentu. Untuk itu pendidik harus jeli untuk memahami hal tersebut.⁴⁴

Pernyataan tersebut memandang penilaian dan evaluasi tidak hanya pada keberhasilan yang diraih oleh peserta didik, tapi juga sebagai dasar untuk mendeteksi tingkat kesukaran peserta didik dalam belajar. Dengan dasar tersebut dapat digunakan sebagai bahan untuk mencari solusi atas kesenjangan yang terjadi pada peserta didik. Jadi pada hakikatnya evaluasi dilakukan untuk mengetahui prestasi dan kesulitan peserta didik dalam menelaah mata pelajaran.

Pelaksanaan penilaian dan evaluasi hasil belajar peserta didik di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo terlihat berlangsung secara bertahap melalui ulangan harian, ujian tengah semester dan ujian semester. Pelaksanaan penilaian tersebut dilakukan untuk mengetahui peningkatan yang telah dicapai oleh peserta didik.

⁴³Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.

⁴⁴H. Muh. Sakir, Pengawas SMP Negeri Dinas Pendidikan Kabupaten Wajo, *Wawancara*, 28 Maret 2017.

Artinya pendidik melaksanakan penilaian dan evaluasi sebagai ukuran terhadap tingkat keberhasilan peserta didik dalam memahami materi ajar yang telah disajikan. Demikianlah gambaran yang telah terekam dalam ingatan penulis, baik yang secara langsung ditemukan di lapangan, maupun melalui penelusuran dokumen yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Tentang masalah penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo juga dapat dilihat pada instrumen penilaian kinerja guru (PKG) yang nilai rata-ratanya adalah 3,87.

8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sebagai tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap peserta didik tetapi juga dituntut agar mampu mengembangkan potensi yang peserta didik sesuai dengan bakat yang dimiliki. Pengembangan potensi ini dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan ekstra kurikuler, pengayaan dan remedial atau dengan bimbingan dan konseling.

Menurut Andi Bakti, bahwa guru-guru SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo senantiasa berusaha untuk mengembangkan peserta didik dengan melaksanakan kegiatan tambahan di luar jam pelajaran atau kegiatan ekstrakurikuler seperti bimbingan keagamaan, bimbingan seni dan bimbingan olahraga.⁴⁵

Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Andi Burhanuddin saat diwawancarai mengatakan sebagai berikut:

Sebagai seorang guru kami harus bisa mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Untuk dapat melaksanakan hal tersebut kami selalu melakukan kegiatan tambahan berupa kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan diri di luar jam pelajaran.⁴⁶

⁴⁵Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, 25 Maret 2017.

⁴⁶Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.

Hal tersebut juga diungkapkan oleh H. Muh. Sakir dalam wawancaranya dengan penulis:

Pendidik harus memahami perkembangan peserta didik sebagai upaya untuk menguasai perbedaan karakter yang masing-masing terbentuk dari lingkungan keluarga dan tempat tinggal mereka. Karena perbedaan karakter dari setiap peserta didik sangat memengaruhi kemampuan dalam menyerap materi ajar yang disajikan dan berdampak pada hasil belajar peserta didik.⁴⁷

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa sebagai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing harus mampu memahami perkembangan peserta didik untuk dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Potensi yang dimiliki oleh peserta didik harus dikembangkan agar supaya mereka yang mempunyai bakat dan minat pada hal-hal tertentu dapat dikembangkan melalui bimbingan seorang guru yang mempunyai kompetensi dalam hal tersebut. Dengan melalui kegiatan ekstra kurikuler seorang guru dapat membimbing peserta didik sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.

Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo senantiasa berusaha mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik dengan melakukan berbagai kegiatan ekstra kurikuler dan pengembangan diri, seperti: pembinaan keagamaan, pembinaan seni, pembinaan olahraga, dan lain-lain. Hal tersebut juga dapat penulis dapatkan observasi di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dengan adanya beberapa piala yang pernah diperoleh oleh peserta didik di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo.

Dari beberapa keterangan yang diperoleh penulis dalam penelitian, baik melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dapat diketahui bahwa guru-guru di SMP Negeri Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata sudah memiliki kompetensi

⁴⁷H. Muh. Sakir, Pengawas SMP Negeri Dinas Pendidikan Kabupaten Wajo, *Wawancara*, 28 Maret 2017.

pedagogik. Hal tersebut juga dapat dibuktikan dari data penilaian kinerja guru (PKG) dan hasil Ujian Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan pada tahun 2016 lalu, nilai yang dicapai masing-masing guru mata pelajaran di atas nilai standar minimal.

D. Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Dalam meningkatkan kompetensi guru-guru yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo terutama dalam hal kompetensi pedagogik, maka pihak sekolah melakukan berbagai macam kegiatan, diantaranya adalah dengan melakukan rekrutmen guru, yang memang sudah mempunyai kompetensi yang memadai, pendidikan dan pelatihan, monitoring, supervisi, dan sertifikasi.

1. Rekrutmen Guru

Rekrutmen adalah merupakan salah satu cara dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di sebuah lembaga pendidikan. Rekrutmen yang dilakukan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo khusus untuk guru PNS rekrutmennya melalui Pemerintah Daerah atau Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat sedangkan untuk guru yang non PNS dilakukan sendiri oleh pihak sekolah. Dalam merekrut guru-guru yang akan mengajar di sekolah tersebut pihak sekolah juga harus mempertimbangkan kompetensi dan keperibadian yang dimiliki oleh calon guru tersebut agar nantinya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Andi Bakti selaku kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo:

Rekrutmen guru yang dilakukan oleh pihak sekolah hanyalah guru yang non PNS, adapun guru yang PNS rekrutmennya dilakukan oleh pihak Pemerintah Daerah atau Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, pihak sekolah hanya bisa mengusulkan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kalau membutuhkan

guru, dan apabila Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tidak mempunyai stop guru yang dibutuhkan barulah dicari guru non PNS.⁴⁸

Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Abdul Khalik salah seorang guru olah raga non PNS yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sebagai berikut:

Abdul Khalik menjelaskan bahwa saya diterima di sekolah ini atas permohonan saya sendiri dengan mempertimbangkan potensi yang saya miliki dan karena memang pada saat itu SMP Negeri Sengkang Kabupaten Wajo masih membutuhkan seorang guru olahraga.⁴⁹

Pandangan tersebut di atas menjelaskan bahwa SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten wajo dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru-gurunya pertama kali dilakukan adalah rekrutmen, bahwa dalam merekrut pendidik tidak asal menerima tetapi harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki calon pendidik yang akan diterima.

2. Pendidikan dan Latihan

Untuk meningkatkan kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik, SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sering menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sendiri di lokasi sekolah sendiri begitu juga pihak sekolah memberi kesempatan kepada pendidik untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi guru yang diselenggarakan oleh pemerintah seperti seminar, lokakarya, penataran dan wrkshop. Demikian juga yang diselenggarakan oleh MGMP baik di tingkat Kabupaten atau Provinsi, bahkan ada yang sampai tingkat pusat.

⁴⁸Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 25 Maret 2017.

⁴⁹Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017

Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Andi Bakti pada saat diwawancarai sebagai berikut:

Saya sebagai kepala sekolah senantiasa berusaha semaksimal mungkin agar pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo mendapat kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pendidikan, seperti seminar, workshop, bahkan ada beberapa orang yang melanjutkan pendidikannya di pasca sarjana.⁵⁰

Hal tersebut senada dengan apa yang disampaikan oleh Andi Burhanuddin, salah seorang guru PNS di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten wajo sebagai berikut:

Kami sebagai guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo selalu diberi kesempatan oleh pihak sekolah untuk senantiasa mengikuti berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi guru, seperti seminar, lokakarya, penataran dan workshop baik yang diadakan oleh MGMP begitu pula yang diadakan oleh pemerintah, baik di tingkat kabupaten, tingkat provinsi dan tingkat pusat.⁵¹

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo senantiasa berusaha meningkatkan kompetensi guru-gurunya dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai macam pendidikan dan latihan. Dengan demikian setiap ada kesempatan guru-guru yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo tidak pernah ketinggalan untuk mengikutsertakan guru-gurunya dalam kegiatan tersebut.

3. Monitoring dan supervisi

Guru sebagai pengajar di sekolah, tentu diharapkan peningkatan dalam hal melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Oleh karena itu guru harus dibimbing, dievaluasi dan dikontrol oleh kepala sekolah dan pengawas melalui supervisi. Perlunya supervisi untuk mengembangkan sumber daya guru di kelas, baik

⁵⁰Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 25 Maret 2017.

⁵¹Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.

itu secara administratif maupun secara aksi. Jadi perbaikan pengajaran harus dimulai dengan pembinaan dan pengembangan sumber daya guru itu sendiri. Supervisi juga dapat menjadi media untuk memotivasi guru meningkatkan profesionalitasnya.

Kegiatan monitoring dilakukan oleh kepala sekolah setiap awal semester baru untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugas kependidikannya dan juga guna mengetahui alat-alat atau kelengkapan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan ini dinamakan dengan *internal monitoring* dengan tujuan evaluasi. Di samping *internal monitoring* yang dilakukan oleh kepala sekolah sendiri, ada juga *monitoring* dari pihak luar (*eksternal monitoring*). Kegiatan monitoring ini dilakukan oleh pengawas dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Agama dengan waktu disesuaikan jadwal, biasanya tiap awal-awal semester. Hal-hal yang dimonitoring menyangkut, administrasi sekolah, administrasi perangkat pembelajaran setiap guru mata pelajaran, supervisi kelas, supervisi guru dalam mengajar dan daftar nilai. Hal ini diungkapkan oleh Andi Bakti melalui wawancaranya dengan penulis, sebagai berikut:

Supervisi yang diprogramkan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo ini dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas. Secara kuantitas, supervisi oleh pengawas dilakukan setiap awal semester baru, melalui supervisi ini, maka diharapkan peningkatan mutu pendidikan semakin baik, para guru terampil dan memiliki rasa tanggungjawab dalam upaya pengembangan pembelajaran di sekolah ini.⁵²

Hal tersebut senada dengan apa yang dijelaskan oleh Andi Burhanuddin salah seorang guru mata pelajaran Bahasa Inggris PNS di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo pada saat diwawancarai:

⁵²Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Wawancara, tanggal 25 Maret 2017.

Kami disupervisi oleh kepala sekolah dan pengawas di awal-awal semester. Oleh karena itu setiap awal semester kami harus mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam supervisi tersebut.⁵³

Hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan supervisi dan monitoring di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo berjalan dengan baik dan dilakukan setiap awal semester untuk meningkatkan kompetensi guru-gurunya terutama kompetensi pedagogik.

4. Sertifikasi

Sertifikasi adalah merupakan sebuah program pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Sekolah mengusulkan guru yang dimiliki untuk mengikuti program sertifikasi melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten bagi guru umum dan melalui kementerian agama Kabupaten untuk guru PAI. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Andi Bakti selaku kepala sekolah.

Sebagai kepala sekolah di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo ini, kami senantiasa berusaha untuk mengikut sertakan guru-guru yang belum disertifikasi untuk mengikuti program sertifikasi. Dan sampai saat ini tinggal beberapa orang saja yang belum mengikuti program sertifikasi, itupun yang belum memenuhi syarat untuk disertifikasi.⁵⁴

Hal senada juga diungkapkan oleh Andi Burhanuddin, salah seorang guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo yang sudah sertifikasi.

Saya selaku guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo ini bersama dengan guru-guru yang lain sudah mengikuti program sertifikasi yang

⁵³Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.

⁵⁴Andi Bakti, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 25 Maret 2017.

diselenggarakan oleh Universitas Negeri Makassar dan Universitas Islam Negeri Makassar, dan yang belum sertifikasi tinggal beberapa orang saja.⁵⁵

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa pihak sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru-gurunya berusaha semaksimal mungkin mengikutsertakan semua guru-gurunya untuk mengikuti program sertifikasi, sehingga sampai saat ini hampir semua guru-guru yang ada di sekolah tersebut telah mengikuti program sertifikasi.

Dari beberapa keterangan yang diperoleh penulis di atas menunjukkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo dalam meningkatkan kompetensi pendidik terutama kompetensi pedagogik cukup maksimal, sehingga dari empat macam upaya tersebut dapat terlaksana dengan baik walaupun belum maksimal.



⁵⁵Andi Burhanuddin, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah uraian-uraian dari bab pertama sampai bab keempat, berikut ini adalah kesimpulan dari seluruh pembahasan yang terdahulu.

Penulis menegaskan bahwa manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru sudah terlaksana walaupun masih ada beberapa unsur yang belum terpenuhi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis telah menemukan beberapa hal:

Pertama, Manajemen Mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo pada bagian perencanaan sudah terealisasi dengan baik, seperti penempatan, pengembangan dan pelatihan, perlindungan terhadap keselamatan kerja pegawai, hubungan antar pendidik dan tenaga kependidikan telah berjalan dengan baik.

Kedua, guru-guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo rata-rata sudah memiliki kompetensi pedagogik. Ini dapat dibuktikan karena semua guru yang ada di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo tidak ada lagi yang mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan jurusannya, mereka rata-rata sudah memiliki 8 standar kompetensi pedagogik seperti pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Ketiga, Upaya dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo sudah terlaksana, meskipun masih ada beberapa unsur yang belum terpenuhi karena adanya keterbatasan pengadaan sarana dan prasarana sekolah tersebut. Namun apabila dipandang dari sisi dorongan dan motivasi dari sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar meningkatkan kompetensi dan kualifikasi akademik, baik melalui pelatihan, maupun pengembangan profesi pada bidang masing-masing serta adanya keleluasaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran sebesar-besarnya untuk kepentingan pembelajaran, namun sarana dan prasarana masih terbatas.

Pelaksanaan manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan akan terealisasi dengan baik apabila semua komponennya memenuhi persyaratan berdasarkan penelitian ini.

B. Implikasi Penelitian

1. Bagi Pengelola

Penerapan manajemen mutu dalam pengembangan profesionalitas guru harus intens dilakukan dan menyeluruh. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian pesat menuntut manajemen mutu untuk dilaksanakan secara berkesinambungan sehingga mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan, yaitu tenaga pendidik yang profesional.

Melihat peran penting yang dimiliki oleh SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, maka penulis menyarankan kepada pihak sekolah agar senantiasa bekerjasama dengan Pemerintah Kabupaten Wajo serta komite sekolah untuk memerhatikan dan membantu pengadaan sarana dan prasarana sekolah. Seyogyanya diupayakan agar

setiap ruangan memiliki fasilitas belajar yang memadai misalnya LCD, setiap pendidik mendapatkan 1 unit laptop untuk mengelolah dan menyediakan materi ajar. Karena dengan dukungan finansial, sarana dan prasarana, maka mutu pendidikan akan dapat tercapai dengan maksimal. Artinya untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka harus terlebih dahulu meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan melalui manajemen yang baik.

2. Bagi Guru

- a. Hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan profesionalitas dirinya.
- b. Harus bersifat proaktif dalam mencari informasi terkait dengan profesi yang ditekuni, sehingga makin meningkatkan wawasan keilmuannya.
- c. Disiplin dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Partanto, Pius dan M Dahlan al-Barry. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya : Arkola, 2004.
- A. Samana. *Profesionalisme Keguruan*. Cet. II; Yogyakarta: Kanisius, 2014.
- Ahmad, A. Kadir. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. I; Makassar: CV. Indobis Media Centre, 2013.
- Al-Asfahāni, al-Rāghib. *Mufradāt Alfāz al-Qur'ān*. Cet. I; Bairūt: Dār al-Syāmiyah, 2000.
- Al-Bukhāriy, Al-Imām Abi> Abdillāh Muhammad Ibn 'Ismā' i>l Ibn Ibrāh i>m Ibn al-Mugi>rah Ibn Ahmad, *Shahi>h al-Bukhāriy*. Juz 1, Jakarta: Dir al-Fikr, 1981.
- Anwar, Arifin. *Tinjauan tentang Undang-undang Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005.
- Asri, Wakasek SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. *Wawancara*, tanggal 21 Maret 2017.
- Aqib, Zainal. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Yrama Widya, 2004.
- Bakti, Andi, Kepala SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. *Wawancara*, tanggal 20 Maret 2017.
- Bapadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Burhanuddin, Andi, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2017.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci al-Qur'an, 2002.
- Departemen Agama. *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*. Penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Nomor 20 Tahun 2003*. Cet.II; Bandung: Fokusmedia, 2003.
- Diana, Fandy Tjiptono dan Anastasia. *Total Quality Managemen*. Yogyakarta: Andi Opset, 2001.
- Dinata, Sukma. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. I; Bandung: Rosdakarya, 2006.

- E. Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Cet. III; Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya, 2008.
- E. Ross, Joel. *Total Quality Management; Text, Cases and Readings*. USA: St. Lucie Press, 1993.
- Eddy, Wibowo Mungin. *Standarisasi, Serifikasi, dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Surabaya: Seminar Nasional Pendidikan, 2004.
- Getteng, Abd. Rahman. *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*. Cet. VIII; Yogyakarta: Grha Guru, 2012.
- H.M. Sulthon, Masyhud. *Manajemen Profesi Kependidikan*. Cet. I; Jember; Kurnia Kalam Semesta, 2014.
- H. Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cet. I; Yogyakarta: Mutli Persindo, 2013.
- Hafiduddin dan Hendri, Tanjung Didin. *Manajemen Syariah dalam Prktik*. Jakarta; Gema Insani, 2003.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE, 2001.
- Hasnah, Peranan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Mutu Pendidikan di MA DDI Tinambung Polewali Mandar. *Tesis*, Makassar: PPs UIN Alauddin Makassar, 2014.
- Hasibuan S.P, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumu Aksara, 2007.
- Idris, Ridwan. *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*. Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Jafar, Kalbi. Penerapan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dalam pengembangan kompetensi profesional guru madrasah aliyah DDI Takwa pare-pare. *Tesis*, Makassar: PPs UIN Alauddin Makassar, 2014.
- M. Hasan, Ani. *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan*. Malang: PSSI PPs. Universitas Negeri Malang, 2003.
- Mantja, W. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan; Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Elang Mas, 2008.
- Masyhud, H.M. Sulthon. *Manajemen Profesi Kependidikan*, Cet. I; Jember; Kurnia Kalam Semesta, 2014,
- Maqbullah, Dede. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam: Model Pengembang Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Muhaiman. *Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

- Muhaimin. *Rekonstruksi Pendidikan Islam dari Paradigma Pengembangan, Manajemen, Kelembagaan Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran*. Cet. II; Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Muis, Abdul. Wakasek Kesiswaan SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. *Wawancara*, tanggal 22 Maret 2017.
- Munandar, Utami. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah Petunjuk bagi para guru dan orang tua*. Cet. I; Jakarta: Grasindo, 2012.
- Musfah Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Bogor: Prenda Media Group, 2011).
- Najmiah. Wakasek Humas SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. *Wawancara*, tanggal 23 Maret 2017.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Cet. III; Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008.
- Nuraedi. *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung: Gosyen Publisng, 2016).
- Nur Mufidah, Luk-Luk. *Aktualisasi TQM dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Gramedia, 2010.
- Normawati. *Manajemen Mutu Pendidikan. Studi Kasus Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Mode Palu*. *Disertasi*, Makassar: PPs UIN Alauddin Makassar, 2015.
- Pemerintah RI. *Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Cet. VI; Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2013.
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Rhineka Cipta. 2004.
- Prihantoro, Rudi. *Konsep Pengndalian Mutu*. Cet. I; Bandung: Remaja Rodakarya, 2012.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Cet. X. Malang, Erlangga, 2007.
- Rahman, Hasanuddin. *Manajemen fit & Proper Test*. Yogyakarta; Pustaka Wijaya Tama, 2004.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Roslan. Kepala Tata Usaha SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. *Wawancara*, tanggal 24 Maret 2017.
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggraan Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group: 2012.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Bandung: Rajawali Pers, 2008.

- S. Nasution. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdikbud, 2005.
- S. P. Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XVIII; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Saiful Muhtadi, Asep dan Agus Ahmad Safei. *Metode Penelitian Dakwah*. Bandung: Pustaka Setia: 2003.
- Sakir, H. Muh. Pengawas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. *Wawancara*, tanggal 28 Maret 2017.
- Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soedijarto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*.
- Soetopo, Hendiyat dan Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Malang: Bina Aksara, 1982.
- Sudirman. Implementasi Manajemen Mutu Terpadu. (Total Quality Management) pada Sekolah Aliyah Negeri Pangkep, *Tesis*. Makassar: Program Pascasarjana UMI, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sunyoto. Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. II; Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Cet. I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Suracmad, Winarto. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito, 2010.
- Suryadi. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2011.
- Suyanto dan Asep, Djihad. *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*. Cet. II; Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013.
- Syamsudduha, St. *Governance dalam Manajemen Pendidikan*. Gowa: Alauddin University Perss, 2014.
- Tampubolon, Daulat P. *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Abad ke-21*. Cet. I; Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011).
- Tim Dosen Administraasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Cet. V; Bandung: Alfabet, 2012
- Tim Pustaka Merah Putih. *UU Sistem Pendidikan Nasional Guru dan Dosen*.

Terry, George R. *Principle of Management*. Edition; Georgetown: Richard D. Irwing Inc. , 2002.

Umaedi. *Managemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 2001.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah. Jakarta: CV. Novindo Pustaka Mandiri, 2000.





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

PROFIL SEKOLAH

NAMA SEKOLAH	:	SMP Negeri 2 Sengkang
ALAMAT : Jalan	:	Bau.Baharuddin No.27
Desa / Kelurahan	:	Tempe
Kab. / Kota	:	Wajo
No.Telp. / HP	:	(0485) 21836
1. Nama Yayasan (bagi swasta)	:	--
Alamat Yayasan & No.Tlp.	:	--
2. NSS / NSM / NDS	:	201190802002
3. Jenjang Akreditasi	:	A
4. Tahun Didirikan	:	1964 / 1965
5. Tahun Beroprasi	:	1964 / 1965
6. Kepemilikan Tanah (Swasta)	:	
a. Status Tanah	:	Milik Pemerintah
b. Luas Tanah	:	5.277,5 M ²
7. Status Bangunan Milik	:	Pemerintah
8. Luas Seluruh Bangunan	:	1.376 m ²
9. Nomor Rekening Sekolah (Rutin)	:	100.002.0012037, atas Nama SMP Negeri 2 Sengkang
Bank BPD SULSEL Sengkang	:	
10. Data Siswa dalam 5 (lima) tahun terakhir :	:	

Tahun Pelajaran	Jumlah Pendaftar (Cln.Siswa Baru)	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah (Kls. VII + VIII + IX)	
		Jml.Siswa	Jumlah Rombongan Belajar	Jml.Siswa	Jumlah Rombongan Belajar	Jml.Siswa	Jml.Rombongan Belajar	SISWA	Rombongan Belajar
2011/2012	317 Org	282 Org	8 Rombel	258 Org	8 Rombel	240 Org	8 Rombel	780 Org	24 Rombel
2012/2013	310 Org	238 Org	9 Rombel	260 Org	9 Rombel	223 Org	9 Rombel	723 Org	27 Rombel
2013/2014	283 Org	257 Org	9 Rombel	215 Org	9 Rombel	257 Org	9 Rombel	729 Org	27 Rombel
2014/2015	351 Org	217 Org	9 Rombel	247 Org	9 Rombel	214 Org	9 Rombel	678 Org	27 Rombel
2015/2016	401 Org	274 Org	9 Rombel	220 Org	9 Rombel	237 Org	9 Rombel	731 Org	27 Rombel
2016/2017	313 Org	205 Org	9 Rombel	268 Org	9 Rombel	215 Org	9 Rombel	688 Org	27 Rombel

11. a.Data Ruang Kelas

	Jumlah Ruang asli (d)				Jml Ruang Lain yang digunakan uR.Kelas (e)	Jml ruangan yang digunakan u.R.Kls(f)=d+e)
	Ukuran 7 x 9	Ukuran > 63 m ² (b)	Ukuran <63 m ² (c)	Jumlah d=(a+b+c)		
Ruang Kelas	3	--	18	21	Jumlah : 6 Ruang Yaitu : 1. Lab. Bahasa 2. Lab. Multimedia 3. Lab. Keterampilan 4. Lab. IPA 5. Lab. Komputer 6. Mushallah	27

b.Data Ruang Lain

Jenis Ruangan	Jumlah (buah)	Ukuran (m ²)	Jenis Ruangan	Jumlah (buah)	Ukuran (m ²)
1.Perpustakaan	1	12,15 x 7,50	5.Lab. Bahasa	1	9,42 x 7,12
2.R.Keterampilan	1	9 x 7	6.Lab.Komputer	1	9 x7
3.R. Multimedia	1	7 x 8	7.Mushallah	1	13,5 x 8,3
4.Lab.IPA	1	12.12x9.42			

12. Data Guru :

Jumlah Guru / Staf	Bagi SMP Negeri	Bagi SMP Swasta	Keterangan
Guru Tetap (PNS)	41 Orang	-- Orang	
Guru Tidak Tetap / Guru Bantu	10 Orang	-- Orang	
Guru PNS Dipekerjaan (DPK)	0 Orang	-- Orang	
Pustakawan (PNS)	1 Orang	-- Orang	
Staf Tata Usaha (PNS)	5 Orang	-- Orang	
Staf Tata Usaha (PTT)	11 Orang	-- Orang	

Sengkang, 31 Desember 2016
Kepala Sekolah

Drs. ANDI BAKTI M. Si
NIP. 19641215 1 99303 1 011

Keadaan Tenaga Pendidik SMP Negeri 2 Sengkang Tahun Pelajaran 2016/2017

NO	NAMA	J.K	PEND. TERAKHIR	JABATAN	KET
1	Drs. Andi Bakti, M .Si	L	S2	Kepala Sekolah	
2	Drs. Asri	L	S1	Wakil Kepala Sekolah	
3	Dra. Nurbaya	P	S1	Guru Mata pelajaran	
4	Syarifuddin, S. Pd.	L	S1	Guru Mata pelajaran	
5	H. Alimuddin, A. Md. Pd.	L	S1	Guru Mata pelajaran	
6	Talha, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
7	Rahmini, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
8	Hasbiah U, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
9	Mariam, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
10	Dra. Aamriyani	P	S1	Guru Mata pelajaran	
11	Darlina, S. Pd., MM. Pd.	P	S2	Guru Mata pelajaran	
12	A. Burhanuddin, S. Pd.	L	S1	Wakasek Kurikulum	
13	Hj. Darnah, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
14	Amiruddin, S. Pd.	L	S1	Guru Mata pelajaran	
15	Hj. Indo Amma U, SH.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
16	Nuraeni Iskandar, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
17	Umardin Amin, S.Pd.	L	S1	Guru Mata pelajaran	
18	Junaedi, S. Pd.	L	S1	Guru BK	
19	Jumatang S, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
20	Nining Surahmi, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
21	Mansyur Maju, S. Ag.	L	S1	Guru Mata pelajaran	
22	M. Hatta, S.Pd.	L	S2	Guru Mata pelajaran	
23	Hj. Patima, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
24	Najmiah, S. Pd.	P	S1	Wakasek Saprass	
25	ST. Nadwah, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
26	Abd. Muis, S. Pd.	L	S1	Wakasek Kesiswaan	
27	Faridah, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
28	Kamri, S. Ag	L	S1	Guru Mata pelajaran	
29	Rahmat Said, SE.	L	S1	Guru Mata pelajaran	
30	Dra. Nurlina	P	S1	Guru Mata pelajaran	
31	Wahidah, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
32	Roslina, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
33	Nur Emy, S. Si.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
34	Negara Mangkumbumi K, S. Pd.	L	S1	Guru Mata pelajaran	
35	Sri Muliati Amir, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
36	Taasi, S.Pd. I. M. Pd.I	P	S2	Guru Mata pelajaran	
37	Muhammadong, S.Pd.	L	S1	Guru Mata pelajaran	
38	Muriani, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
39	A. Dadiwani, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
40	Megawati Sahara, SP.M.Si	P	S2	Guru Mata pelajaran	
41	Mirawati Basri, S.Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
42	Dra. Marwiyah, S.Pd.	P	S1	Guru BK	
43	Yusnidar, S.Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
44	Sukmawati, A.Ma.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
45	Nurhayati, S.Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
46	Andi Darwisa Oktora.S.Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
47	Hafidah Akil, S.S.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
48	Abdul Khalik, S.Pd	L	S1	Guru Mata pelajaran	
49	Dewi Astuti Normansa, S. Pd.	P	S1	Guru Mata pelajaran	
50	Baso Irfandi, S. Pd.	L	S1	Guru Mata pelajaran	

Sumber: Dokumen profil SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Keadaan Pegawai SMP Negeri 2 Sengkang Tahun Pelajaran 2016/2017

NO	NAMA	J.K	PEND. TERAKHIR	JABATAN	KET
1	Baharuddin P, S. Pd.	L	S2	Kepala Perpustakaan	
2	Roslan	L	SMP	Kepala Tata Usaha	
3	Hj. Nuraeni	P	SMP	Bendahara Dana Gratis	
4	Muhammad Ramli	L	SMA	Tata Usaha	
5	Hj. Nurmawati	P	SMEP	Bendahara Dana BOS	
6	Suhrah	P	SMP	Bendahara Sekolah	
7	Indo Masse. B	P	SMP	Tata Usaha	
8	Syarifah Haslindah, S.Sos.	P	S1	Tata Usaha	
9	Suriani B, SE	P	S1	Tata Usaha	
10	Ramlah, A.Md.	P	D3	Tata Usaha	
11	Dwi Purwanti	P	SMA	Tata Usaha	
12	Sumarni	P	SMK	Tata Usaha	
13	Asrul Sani SR, SE.	L	S1	Pustakawan	
14	Asridayanti, S. Pd.	P	S1	Tata Usaha	
15	Muhammad Nirwan, SE.	L	S1	Tenaga Operator	
16	Hendra Wahyuddin	L	STM	Tenaga Kemanan	
17	Sultan	L	STN	Satpan	
18	Sarianti	P	SD	Tenaga Kebersihan	
19	Muhammad Jamal	L	SMP	Tenaga Teknik	

Sumber: Dokumen profil SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

Keadaan Peserta Didik SMP Negeri 2 Sengkang Tahun Pelajaran 2016/2017

KEADAAN PESERTA DIDIK	KELAS VII	KELAS VIII	KELAS IX	JUMLAH KESELURUHAN
L	168	102	105	375 (L)
P	113	117	102	332 (P)
JUMLAH/KELAS	281	219	207	707

Sumber: Dokumen profil SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

DAFTAR NILAI UJI KOMPETENSI GURU
SMP NEGERI 2 SENGKANG TAHUN 2016

No .	Nama Peserta	Mata Pelajaran	Total Pedagogik	Total Profesional	Nilai Total	Moda Diklat
1	ANDI DARWISA OKTORA	Bahasa Indonesia	66.1375661	62.3582766	63.4921	online
2	DARLINAH	Bahasa Indonesia	59.5238095	62.3582766	61.5079	online
3	HASBIAH U	Bahasa Indonesia	52.9100529	51.0204081	51.5873	online
4	M. HATTA	Bahasa Indonesia	92.5925925	39.6825396	55.5556	online
5	NURBAYA	Bahasa Indonesia	79.3650793	48.185941	57.5397	online
6	NURLINA	Bahasa Indonesia	39.6825396	36.8480725	37.6984	online
7	ST.NADWAH	Bahasa Inggris	85.9788359	79.3650793	81.3492	online
8	A. BURHANUDDIN	Bahasa Inggris	85.9788359	59.5238095	67.4603	online
9	AMRIYANI	Bahasa Inggris	72.7513227	48.185941	55.5556	online
10	JUMATANG S	Bahasa Inggris	46.2962962	39.6825396	41.6667	online
11	JUNAIIDI	BK	39.6825396	59.5238095	53.5714	online
12	MIRAWATI BASRI	BK	27.7777777	69.7278911	57.1429	online
13	FARIDAH	IPA	66.1375661	76.5306122	73.4127	online
14	MARWIYAH	IPA	19.8412698	42.5170068	35.7143	online
15	NAJMIAH	IPA	46.2962962	62.3582766	57.5397	online
16	NINING SURAHMI	IPA	72.7513227	70.861678	71.4286	online
17	NUR EMY	IPA	59.5238095	53.8548752	55.5556	online
18	TAHIR	IPA	52.9100529	51.0204081	51.5873	online
19	WAHIDAH	IPA	39.6825396	62.3582766	55.5556	online
20	YUSNIDAR	IPA	52.9100529	45.3514739	47.619	online
21	ANDI BAKTI	IPS	49.6031746	59.5238095	56.5476	online
22	MARIAM	IPS	49.6031746	57.3979591	55.0595	online
23	RAHMAT SAID	IPS	39.6825396	70.1530612	61.0119	online
24	RAHMINI	IPS	39.6825396	53.1462585	49.1071	online
25	SYARIFUDDIN	IPS	44.6428571	34.0136054	37.2024	online
26	T A L H A	IPS	39.6825396	44.6428571	43.1548	online
27	NURAENI ISKANDAR	Matematika	92.5925925	100	97.7778	online
28	DEWI ASTUTI NORMANSA	Matematika	66.1375661	56.6893424	59.5238	online
29	MEGAWATI SAHARA	Matematika	39.6825396	34.0136054	35.7143	online
30	AMIRUDDIN	Penjaskes	51.5873015	40.8163265	44.0476	online
31	BASO IRFANDI	Penjaskes	39.6825396	52.7210884	48.8095	online
32	UMARDIN AMIN	Penjaskes	35.7142857	49.3197278	45.2381	online
33	ASRI	PPKn	75.3968253	86.7346938	83.3333	online
34	INDO AMMA U	PPKn	67.4603174	76.5306122	73.8095	online
35	SRI MULIATI AMIR	PPKn	55.5555555	74.8299319	69.0476	online
36	ROSLINA	Seni Budaya	83.3333333	49.3197278	59.5238	online
37	MURIANI	Seni Budaya	87.3015873	85.0340136	85.7143	online
38	SUKMAWATI	Seni Budaya	67.4603174	66.3265306	66.6667	online

Pedoman Observasi

1. Fokus observasi : Pelaksanaan Manajemen pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo.
2. Waktu observasi : Tanggal..... Jam :
3. Tempat observasi : ...
4. Orang yang terlibat : ...

No	Fokus Kajian	Deskripsi	Makna
1	Perencanaan Manajemen telah memenuhi standar kerja yang dibutuhkan.		
2	Prosedur penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.		
3	Pengembangan dan penilaian yang dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai.		
4	Pengkompensasian dan perlindungan untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi pegawai.		
5	Hubungan-hubungan kepegawaian yang merupakan usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai dan melakukan bimbingan		

Pedoman Observasi

1. Fokus observasi : Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo.
2. Waktu observasi : Tanggal..... Jam :
3. Tempat observasi : ...
4. Orang yang terlibat : ...

No	Fokus Kajian	Deskripsi	Makna
1	Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan		
2	Pemahaman terhadap peserta didik		
3	Pengembangan kurikulum/silabus		
4	Perancangan pembelajaran		
5	Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis		
6	Pemanfaatan teknologi pembelajaran		
7	Evaluasi belajar		
8	Pengembangan peserta didik		

Pedoman Observasi

1. Fokus observasi : Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo.
2. Waktu observasi : Tanggal..... Jam :.....
3. Tempat observasi : ...
4. Orang yang terlibat : ...

No	Fokus Kajian	Deskripsi	Makna
1	Pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan .		
2	Pelaksanaan pendidikan dan latihan terhadap pendidik.		
3	Pelaksanaan monitoring dan supervisi.		
4	Keikut sertaan guru-guru pada program sertifikasi.		

Pedoman Wawancara

1. Fokus Wawancara : Pelaksanaan Manajemen Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo.
2. Responden : ...
3. Waktu Wawancara : Tanggal..... Jam: ...

Daftar Pertanyaan.

1. Bagaimana proses Perencanaan Manajemen Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo?
2. Apakah perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo telah memenuhi standar kerja yang dibutuhkan?
3. Bagaimana prosedur penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo?
4. Apakah pengembangan dan penilaian kerja di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo telah dilaksanakan?
5. Apakah kompensasi dapat mempertahankan, memelihara semangat kerja dan motivasi pegawai?
6. Bagaimana peran pemeliharaan hubungan pendidik dan tenaga kependidikan dalam usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai dan melakukan bimbingan?

Pedoman Wawancara

1. Fokus Wawancara : Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo.
2. Responden : ...
3. Waktu Wawancara : Tanggal..... Jam :...

Daftar Pertanyaan.

1. Apakah pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo memiliki pemahaman wawasan atau landasan kependidikan?
2. Apakah pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo dapat memahami peserta didik?
3. Apakah pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo memahami pengembangan kurikulum/silabus?
4. Apakah pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo melakukan perancangan pembelajaran?
5. Apakah pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis?
6. Apakah pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo dapat memanfaatkan teknologi pembelajaran?
7. Apakah pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo melakukan evaluasi belajar?
8. Apakah pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo melakukan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya?

Pedoman Wawancara

1. Fokus Wawancara : Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo.
2. Responden : ...
3. Waktu Wawancara : Tanggal..... Jam : ...

Daftar Pertanyaan.

1. Bagaimana bentuk-bentuk rekrutmen yang dilakukan oleh SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo?
2. Apakah SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo selalu melaksanakan pendidikan dan latihan guru-gurunya?
3. Apakah SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo Selalu melaksanakan monitoring dan supervisi terhadap guru-gurunya?
4. Apakah guru-guru SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo sudah mengikuti diklat sertifikasi?



Pedoman Observasi

1. Fokus observasi : Pelaksanaan Manajemen pendidik di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo.
2. Waktu observasi : Tanggal..... Jam :
3. Tempat observasi : ...
4. Orang yang terlibat : ...

No	Fokus Kajian	Deskripsi	Makna
1	Perencanaan Manajemen telah memenuhi standar kerja yang dibutuhkan.		
2	Prosedur penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.		
3	Pengembangan dan penilaian yang dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai.		
4	Pengkompensasian dan perlindungan untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi pegawai.		
5	Hubungan-hubungan kepegawaian yang merupakan usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai dan melakukan bimbingan		

Pedoman Observasi

1. Fokus observasi : Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo.
2. Waktu observasi : Tanggal..... Jam :
3. Tempat observasi : ...
4. Orang yang terlibat : ...

No	Fokus Kajian	Deskripsi	Makna
1	Penguasaan pendidik terhadap karakteristik siswa.		
2	Penguasaan pendidik terhadap teori belajar yang baik.		
3	Pengetahuan pendidik tentang prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.		
4	Penguasaan pendidik terhadap pengembangan kurikulum.		
5	Pengetahuan pendidik tentang kegiatan pembelajaran yang mendidik.		
6	Pengetahuan pendidik tentang pengembangan potensi peserta didik.		
7	Terjalannya komunikasi pendidik dengan peserta didik dengan baik.		
8	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi dengan baik.		

Pedoman Observasi

5. Fokus observasi : Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kab. Wajo.
6. Waktu observasi : Tanggal..... Jam :...
7. Tempat observasi : ...
8. Orang yang terlibat : ...

No	Fokus Kajian	Deskripsi	Makna
1	Pelaksanaan rekrutmen terhadap pendidik.		
2	Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan latihan terhadap pendidik.		
3	Pelaksanaan kegiatan monitoring dan supervisi terhadap pendidik.		
4	Keikutsertaan guru-guru pada kegiatan seminar.		



DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN



Foto Pintu Gerbang SMP Negeri 2 Sengkang



Foto Bersama dengan Guru-guru SMP Negeri 2 Sengkang



Foto Bersama Siswa SMP Negeri 2 Sengkang pada Saat Pembelajaran



Foto Siswa SMP Negeri 2 Sengkang pada saat pembacaan Surah Yasin



Foto saat pelaksanaan upacara bendera SMP Negeri 2 Sengkang

M A K A S S A R



Foto Workshop Pembelajaran Guru-guru SMP Negeri 2 Sengkang



Foto Saat Wawancara dengan Kepala SMP Negeri 2 Sengkang



Foto Saat Wawancara dengan Wakasek Kesiswaan SMP Negeri 2 Sengkang



Foto Saat Wawancara dengan Wakasek Kurikulum SMP Negeri 2 Sengkang



Foto Saat Wawancara dengan Wakasek Humas SMP Negeri 2 Sengkang



Foto Piala Penghargaan Siswa SMP Negeri 2 Sengkang yang Berprestasi



Foto Piala Penghargaan Siswa SMP Negeri 2 Sengkang yang Berprestasi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi



Nama Lengkap : **KAMRI**
NIM : 80300215037
Tempat/Tanggal Lahir : Jolle Soppeng, 31-12-1975
Pekerjaan : Guru (PNS)
Alamat Rumah : Jl. Dahlia Sengkang Kelurahan
Pattirosompe Kecamatan Tempe
Kabupaten Wajo
Telepon : 081342428385

B. Riwayat Keluarga

Ayah : Musa
Ibu : Yumi

C. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 15 Jolle Kabupaten Soppeng (1982-1987)
2. MTs DDI Jolle Kabupaten Soppeng (1987-1990)
3. Madrasah Aliyah Putera As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo (1990-1993)
4. STAI As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo (1994-1999)
5. PPs UIN Alauddin Makassar (2015-2017)

D. Pengalaman Kerja:

1. Tenaga pengajar honorer di Mts. As'adiyah Putera I Pusat Sengkang (2000-2009)
2. Tenaga pengajar PNS di SMP Negeri 5 Lilirilau Kabupaten Soppeng (2006-2013)
3. Tenaga pengajar PNS di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo (2013 sampai sekarang)

E. Pengalaman dalam Organisasi

1. Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam STAI As'adiyah Priode 1995/1996
2. Wakil Ketua Senat Mahasiswa STAI As'adiyah Sengkang Priode 1996/1997
3. Ketua Umum Pengurus Daerah Himpunan Santri As'adiyah (HISAS) Soppeng Periode 1999/2004
4. Ketua Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Pendidikan Agama Islam (PAI) Kabupaten Wajo Periode 2015 sampai sekarang

Anak Kedua dari pasangan ayah Musa (Almarhum) dan Ibu Yumi (Almarhumah).

Pendidikan, Sekolah Dasar tamat pada tahun 1983 di SDN. 15 Jolle, MTs tahun 1989 di MTs DDI Jolle Kabupaten Soppeng, Madrasah Aliyah tamat pada tahun 1993 di Madrasah Aliyah As'adiyah Putera Pusat Sengkang, Perguruan Tinggi tamat pada tahun 1999 di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) As'adiyah Sengkang Kabupaten Wajo, kemudian melanjutkan pendidikan pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Pengalaman organisasi: Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam STAI As'adiyah Priode 1995/1996, Wakil Ketua Senat Mahasiswa STAI As'adiyah Sengkang Priode 1996/1997, Ketua Umum Himpunan Santri As'adiyah (HISAS) Soppeng Periode 1999/2004, diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng dan ditugaskan sebagai guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 5 Lilirilau Kabupaten Soppeng sampai tahun 2013, kemudian dimutasi ke SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo atas permintaan sendiri. Dan dipilih sebagai Ketua Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Pendidikan Agama Islam (PAI) Kabupaten Wajo Periode 2015 sampai sekarang.